

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BIREUEN

Faizah Humaira ^{1*)}

¹. Pegawai Sekretariat KIP Kabupaten Bireuen

*) email: faizah.humaira73@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine, 1) the effect of the work environment on employee performance, 2) the influence of work motivation on employee performance, 3) the effect of communication on employee performance, and 4) the influence of the work environment, motivation and communication on the performance of the Bireuen District Health Office. The research method used in this study is the associative method with a quantitative approach, to 100 employees, with the collection technique using a closed questionnaire instrument. The analytical method used is a path analysis approach. The results of the study show that 1) there is a significant influence of the work environment aspect on its performance, amounting to 17.11 percent. 2) there is an influence of work motivation factors on the performance of employees of the Bireuen District Health Office, amounting to 31.07 percent. 3). There is an influence of communication factors on the performance of the employees of the Bireuen District Health Office, amounting to 12.21 percent. and 4). The effect of work environment, employee motivation and communication on employee performance is proven through the following path fit model: $Y = 0.240 X1 + 0.415 X2 + 0.181 X3$. With a coefficient of determination of 0.605, it explains that the contribution of work environment, motivation, and communication factors to performance is 60.50%. While the rest (residual value) of the role of variables that are not studied is 39.5%. The residual value shows that there are other factors that can affect the performance variables of the Bireuen District Health Office employees, such as compensation, organizational culture, work facilities, education and training, leadership, and others..

Keywords: *work environment, work motivation, communication, performance*

1. Pendahuluan

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan lingkungan kerja, motivasi, komunikasi pegawai yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan. Mereka-lah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat

sentral, dalam menggerakkan aktivitas organisasi/ instansi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah organisasi bila kinerjanya menurun, akibatnya tujuan organisasi akan sulit tercapai. Bayangkan saja, jika ruangan

kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai dan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga dapat dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungan. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi para pekerjaan. Pada umumnya para pekerja mengharapkan bahwa lingkungan kerja mereka yang aman, tentram, bersih, dan tidak bising, serta terang dan bebas dari segala ancaman, dan gangguan yang menghambat pekerjaan. Apalagi pada instansi Dinas Kesehatan, yang sewajarnya menjadi contoh bagi dinas lainnya.

Upaya lain yang dilakukan Dinas Kesehatan dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan memperhatikan motivasi pegawainya, Karena motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah terciptanya komunikasi yang sehat dan harmonis dalam kantor ataupun di luar kantor atau kedinasan. Dalam kehidupan organisasi, kerjasama para anggota organisasi di dalamnya mutlak diperlukan.

Tujuan yang hendak dicapai, strategi yang hendak dijalankan, keputusan yang hendak dilaksanakan, rencana yang harus direalisasikan, serta program kerja yang harus diselenggarakan. Semuanya itu memerlukan hubungan serta kerjasama dan komunikasi serta koordinasi yang harmonis baik antar personal maupun kelompok. Dengan perkataan lain bahwa setiap individu dalam organisasi perlu berhubungan dan berkomunikasi secara harmonis, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien melalui kerjasama yang erat dan komunikasi yang sehat dan aktif.

Karena melalui adanya komunikasi dapat berjalan proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, dan antar bawahan. Komunikasi akan berjalan lebih baik jika faktor-faktor yang mendukung keberhasilan digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut

diantaranya yaitu: berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat untuk wilayah Kabupaten Bireuen, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

Permasalahan yang masih ditemukan, kondisi ruang kerja masih kurang ideal, khususnya pada ruang kerja staf, baik secara fisik dan non fisik. Sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Juga sebagian individu sangat perlu diberikan motivasi yang kontinu, karena masih nampak jelas apa yang keterlambatan kerja yang terjadi dari harapan. Hal ini di duga masih ada pegawai kurang inovatif dalam bekerja, pegawai kurang memberikan kontribusi untuk instansi dan masih sering terjadi selisih paham antar pegawai.

Disamping itu, masalah komunikasi masih bercampur aduk antara kedinasan dan pribadi sehingga pembahasan kerja terkadang tidak menemukan jalur yang efektif. Masih terdapat antar rekan kerja yang terkadang tidak sepaham tetapi tidak menemukan solusi yang efektif, sehingga akan terganggu siklus kerja yang telah ditetapkan, baik dalam tupoksinya dan koordinasi antar bagian kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti bermaksud menganalisis melalui penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen.

2. Landasan Teoritis

Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja.

Karena lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang ada disekitar pegawai baik aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja dan menjalan

kan tugas untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2013; Nitisemito, 2016; Sofyan, 2013; Schultz dan Schultz, 2010).

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan.

Sedarmayanti (2013:77) menyatakan dimensi lingkungan kerja dapat berupa fisik dan non fisik. Dimana lingkungan fisik seperti pencahayaan dan Sirkulasi ruang kerja, Tata letak ruang, Peralatan kantor atau fasilitas kerja lainnya. Sedangkan non fisik, terdiri atas hubungan antar kerja, baik dengan pimpinan, sesama rekan kerja, dan juga keamanan kerja.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Motivasi kerja

Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pribadi seseorang agar mendorong aktifitas dan memberi energi yang mengarah untuk mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan (Hasibuan, 2005; Sedarmayanti, 2011; Handoko, 2008).

Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan pegawai akan meningkatkan produktifitas, dan kinerja sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa motivasi kerja besar pengaruhnya dalam kinerja organisasi, oleh karena itu sebuah institusi selalu mengharapkan pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pegawai akan termotivasi manakala 5 kebutuhan dasarnya terpenuhi, yakni *a. physiological needs, b. safety and security needs, c. affiliation or acceptance needs, d. esteem or status needs, dan e. self actualization.*

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Komunikasi

Effendy (2006:5) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau megubah sikap, pendapat

atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

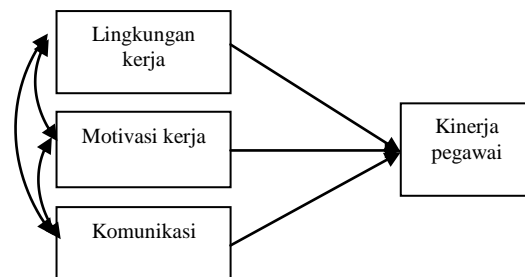
Sehingga Curtis (2002) menyatakan ada 4 tujuan perlunya komunikasi terjadi di dalam organisasi, yakni: *a). give and given information, b). persuade others, c). help others, d). evaluating behavior effectiveness.*

Untuk hal tersebut dibutuhkan kemampuan 1).Pengetahuan (*knowledge*) sehingga mengetahui tentang tugas kerja, peraturan, prosedur, teknik kerja yang baru, 2).Keterampilan (*skills*) sehingga mampu berkomunikasi dengan lisan atau tulisan. 3).Sikap (*Attitude*) yang mendukung kreativitas dalam bekerja, dan semangat kerja yang tinggi.

Sehingga Susanto dan Sholihin (2012) memastikan komunikasi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Perilaku individu yang diwujudkan dalam kinerja tercipta dari hasil serangkaian komunikasi antar anggota organisasi.

H₃: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Diterapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Sumber Data dan Analisis Data

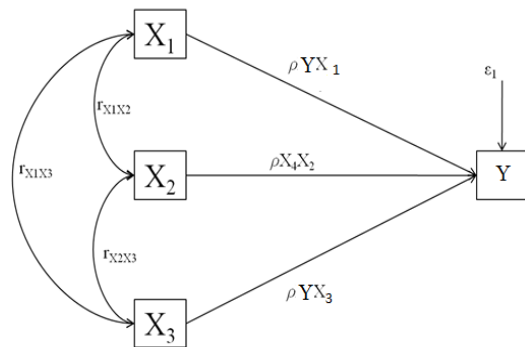
Data diperoleh melalui angket yang disusun berupa pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban Sangat Setuju, sampai sangat tidak setuju, dari pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator semua variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan terhadap 87 pegawai pada Dinas Kesehatan Bireuen yang berstatus PNS.

Sedangkan metode analisis digunakan model analisis jalur, dengan mengembangkan stuktur yang saling berhubungan secara kausal.

Pemilihan metode analisis jalur dilakukan dengan pertimbangan, karena metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti, dan analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen) terhadap set variabel endogen, baik secara simultan maupun parsial. (Sarwono, J, dalam Amiruddin dan Win, 2012:17).

Manfaat model analisis jalur di antaranya untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti. Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi dengan analisis jalur ini bersifat kualitatif. (Marwan Hamid, dkk; 2019:13)

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model Teoretis

Keterangan : X_1 = Lingkungan kerja
 X_2 = Motivasi kerja
 X_3 = Komunikasi
 Y = Kinerja pegawai
 ϵ = Faktor residual berupa variable lain yang tidak diteliti.

Sebelum dilakukan analisis data dengan pendekatan model jalur, maka dilakukan terlebih dahulu transformasi skala data, karena kuesioner penelitian dirancang menggunakan skala Likert ordinal.

Transformasi atau konversi dari skala ordinal ke skala interval menggunakan *methods of successive interval*.

Proses perhitungan konversi data ordinal ke data interval dilakukan melalui alat bantu program

statistika, baik dengan software SPSS ataupun dengan Microsoft Excell.

Operasional Variabel Penelitian

Riduwan (2010:96) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Adapun definisi operasional variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel	Dimensi
Lingkungan kerja (X_1)	Lingkungan fisik
	Lingkungan non fisik
Motivasi (X_2)	Kebutuhan akan prestasi
	Kebutuhan akan afiliasi
	Kebutuhan akan kekuasaan
Komunikasi (X_3)	Kemudahan perolehan informasi
	Kualitas media komunikasi
	Muatan informasi
Kinerja pegawai (Y)	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
	Perilaku kerja

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket terhadap 87 pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen, diperoleh informasi deskriptif tentang variabel yang diteliti, berikut ini:

1. Variabel lingkungan kerja, menurut persepsi pegawai sudah mengarah baik, tingkat pencapaian dari harapan sebesar 71,73 %. Walaupun demikian masih harus dioptimalkan lagi.
2. Variabel motivasi kerja menurut penilaian atas persepsi pegawai, sudah baik mencapai 71,45%, walaupun jauh dari harapan.
3. Variabel Komunikasi yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 71,87 %, hal ini dianggap sudah berjalan baik.

Hasil Analisis Jalur (*Path*)

a. Uji Model Struktural

Pengujian koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural yang dibangkitkan antar tiga variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh signifikan secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Model Struktural (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100.103	3	33.368	49.086	.000
Residual	65.259	96	.680		
Total	165.362	99			

a. Predictors: Komunikasi, Motivasi kerja, lingkungan kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dan berdasarkan uji – F, sebagaimana dinyatakan dalam tabel 2, bahwa model struktural $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dapat diterima pada tarat uji 5%.

Kemudian uji signifikansi koefisien jalur, melalui uji-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

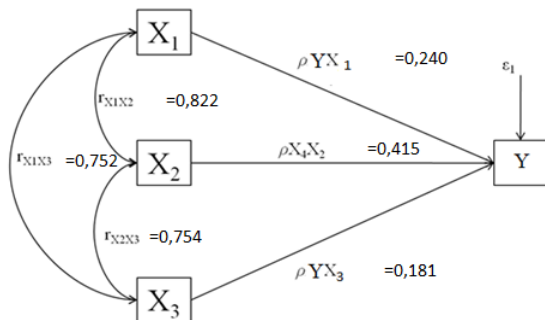
Tabel 3. Uji Koefisien Model Struktural

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Lingkungan kerja	.240	1.994	.049
Motivasi	.415	3.436	.001
Komunikasi	.181	1.734	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variable lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) dinyatakan berikut:



Gambar 3. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya:

a. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Adapun besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara

variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan komunikasi ditentukan berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx1} = 0,240$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,240) \times 100\% = 5,76\%$.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai:

$$(0,240)(0,822)(0,415) \times 100\% = 8,19\%$$

-Pengaruh lingkungan kerja melalui komunikasi terhadap Kinerja pegawai:

$$(0,240)(0,752)(0,181) \times 100\% = 3,27\%$$

-Maka pengaruh total lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 17,11%.

Hasil yang peneliti peroleh ini, juga di dukung dari penelitian Sihalo dan Siregar (2019) dan Budianto dan Katini (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,415$), Maka besarnya adalah 17,22%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh motivasi kerja melalui lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar; $(0,415)(0,822) \times 100\% = 8,19\%$

-Pengaruh motivasi kerja melalui komunikasi terhadap Kinerja pegawai adalah: $(0,415)(0,754) \times 100\% = 5,66\%$

-Maka pengaruh total motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai yakni 31,07%.

Hasil penelitian didukung juga penelitian yang dilakukan Ma'ruf dan Ummul Chair (2020) dan I Wayan Arya Lantara (2018) tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif, dimana jika motivasi kerja meningkat maka akan di ikuti peningkatan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx3} = 0,181$), Sehingga besarnya 3,28%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh komunikasi melalui lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar: $(0,181)(0,752)(0,240) \times 100\% = 3,27\%$

-Pengaruh komunikasi melalui motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar: $(0,181)(0,754)(0,415) \times 100\% = 5,66\%$

-Maka total pengaruh komunikasi melalui variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 12,21 %.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Wandu, dkk (2019) dan Ardiansyah (2016). Hasil penelitian menunjukkan komunikasi antar pegawai dan pimpinan ber-pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,240X_1 + 0,415 X_2 + 0,181 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif (0,240) artinya dengan adanya upaya peningkatan lingkungan kerja akan menaikkan kinerja pegawai, dengan perubahan rata-ratanya (marginalnya) sebesar 24 %.

Dampak variabel motivasi kerja signifikans terhadap kinerja pegawai dengan nilai positif (0,415) artinya dengan makin baik motivasi kerja pegawai, akan di ikuti peningkatan kinerjanya secara rata-rata sebesar 41,5%.

Koefisien jalur variabel komunikasi antar personil (X_3) yang mendukung pada pekerjaan juga berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien 0,181. Jika dapat dinaikkan terus komunikasi yang efektif dan harmonis akan diikuti peningkatan kinerja pegawai rata-rata 18,1%.

Analisis ini secara statistik juga dapat menggunakan hasil nilai korelasi secara simultan dan nilai determinasinya, sesuai menurut Ghozali (2012), nilai korelasi dan determinasi (R^2) mengukur

seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
Jalur	0.778	0.605

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,778 menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan komunikasi memiliki keeratan hubungan dengan kinerja pegawai, dengan derajat hubungannya sebesar 0,778.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,605 menjelaskan bahwa kontribusi faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan komunikasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 60,5%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 39,5%. Diantaranya Budaya kerja, Kompensasi, Diklat, Kepemimpinan Kepala Dinas, dan lain-lain.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil berikut ini :

- 1). Hasil uji statistik terdapat pengaruh positif faktor lingkungan kerja kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen terhadap Kinerja pegawai, sebesar 17,11%.
- 2). Juga terbukti secara signifikans pengaruh faktor motivasi kerja pegawai Dinas kesehatan Kabupaten Bireuen terhadap kinerjanya, sebesar 31,071%.
- 3). Dan terdapat pengaruh yang signifikans dari komunikasi yang terjalin di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen terhadap Kinerja pegawai, sebesar yakni 12,21%.
- 4) Secara simultan berdasarkan nilai koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, Motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh signifikans terhadap Kinerja pegawai, dengan besarnya 60,5%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 39,5%. Faktor ini, diantaranya Budaya kerja, kompensasi, Diklat, kepemimpinan Kepala Kantor, dan lainnya.

Saran

- a. Pimpinan harus memahami bahwa lingkungan kerja setiap bagian dan setiap personil menjadi suatu keniscayaan, dan bagi pimpinan Dinas Kesehatan harus memperhatikan lebih serius. Karena dampaknya terlihat baik langsung maupun tidak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. dan Akhirnya juga berimbas pada kinerja Kantor Dinas Kesehatan di Kabupaten Bireuen.
- 2). Juga perlu terus mengupayakan dorongan pegawai berprestasi agar mereka terus terpacu untuk memotivasi diri dalam bekerja, sehingga kinerja dapat terus dipertahankan. Faktor ini termasuk tinggi diantara faktor lainnya. Maka pimpinan harus mendorong untuk memotivasi pegawai dalam mencapai kerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini. 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta, *KREATIF; Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.1, Oktober 2015
- Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. Pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917
- Didi Wandu, dkk. 2019, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 2 Juli 2019
- Dimas Okta Ardiansyah. 2016, Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 3 No 1.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2012, *Aplikasi Analisis Multi-variate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- I Wayan Arya Lantara. 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol 10 No.1.
- Ma'ruf dan Ummul Chair. 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar, *Jurnal Brand*, Vol 2 No 1
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama
- Nitisemito, Alex, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia,;
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung. 2010.
- Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar. 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November)
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. 2010. *Psychology and Work Today*. 10th Edition. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama;
- Sedarmayanti, 2011; *Membangun dan mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. PT. Refika Aditama. Bandung
- Solihin. 2012, *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga
- Yamin Sofyan, Heri, *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS Edisi 2*, Jakarta: Salemba Infotek, 2014