

PENGARUH FAKTOR KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN MAJENE

Ernawati¹, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar
Email: ernawati701@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Apakah Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja dan pengaruh Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, serta pengaruh paling dominan antara faktor komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebanyak 90 sampel.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan penelitian eksplanatif. Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan data primer berupa data kuesioner yang ditujukan kepada pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda (*Multiple regression analysis*).

Hasil analisis dihitung menggunakan SPSS diperoleh dari analisis uji t dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ atau, nilai $t_{hitung} (3.009) > t_{tabel} (1.661)$ berarti Faktor Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan tingkat signifikan $0.411 > 0.05$ atau nilai $t_{hitung} (-0.826) < t_{tabel} (1.661)$ dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tingkat signifikan $0.001 < 0.05$ atau nilai $t_{hitung} (3.581) > t_{tabel} (1.661)$ serta Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta 0.383. Sedangkan diperoleh nilai uji f dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau Nilai $F_{hitung} (13.312) > F_{tabel} (2.71)$ yang berarti Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene.

Kata kunci: Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there are factors of communication, work environment, work discipline partially influence job performance and the influence of communication factors, work environment, and work discipline simultaneously affect employee job performance, and the most dominant influence between communication factors, work environment, and work discipline on work performance of pegawai at the Office of Communication, Informatics, Statistics and Encoding, Majene Regency. This research was conducted at the Department of Communication, Informatics, Statistics and Encoding, Majene Regency. This study uses a saturated sample, as many as 90 samples.

*This research approach uses a quantitative approach with explanative research objectives. In collecting data, the researcher used primary data in the form of questionnaire data which was addressed to employees of the Department of Communication, Informatics, Statistics and Encoding, Majene Regency. This study uses multiple linear analysis (*Multiple regression analysis*).*

The results of the analysis calculated using SPSS were obtained from the t test analysis with a significance level of $0.003 < 0.05$ or, the value of $t_{count} (3.009) > t_{table} (1.661)$ means that the communication factor has a significant effect on work performance, the work environment has no significant effect on employee work performance with a significant level of $0.411 > 0.05$ or $t_{count} (-0.826) < t_{table} (1.661)$ and work discipline has a significant effect on employee work performance with a significant level of $0.001 < 0.05$ or $t_{count} (3.581) > t_{table} (1.661)$ and work discipline has a dominant effect on work performance with a beta value 0.383. While the f test value is obtained with a significance

level of 0.000 <0.05 or the calculated F value (13.312) > F table (2.71), which means that the Communication Factors, Work Environment, and Work Discipline together have a positive and significant effect on work performance at the Department. Communication, Informatics, Statistics and Encoding, Majene Regency.

Keywords: *Communication Factors, Work Environment, Work Discipline, and Work Preservation*

PENDAHULUAN

Masuknya era 4.0 dinamika persaingan antar organisasi sangat pesat, Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki kepribadian tinggi serta kecakapan dalam mengambil keputusan, Keinginan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan seperti halnya dalam suatu organisasi. Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi harus mampu mengelola manajemennya agar nantinya bisa memenangkan persaingan pada era yang serba digital sehingga dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal tersebutlah yang menjadi tolak ukur dalam menjalankannya roda organisasi serta menciptakan suatu *Human Resource* yang kompeten.

Organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang memiliki tujuannya sama dengan maksud mencapai suatu tujuan dengan melalui suatu lembaga atau instansi lainnya. Keberhasilan dari suatu instansi/organisasi sangat bergantung pada setiap prestasi kerja pegawai yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau dengan kata lain prestasi kerja pegawai merupakan kekuatan atas kemajuan dalam suatu organisasi. Prestasi kerja Pegawai merupakan suatu dimensi yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, dimana organisasi dapat menciptakan prestasi kerja yang berkompentensehingga mampu mempertahankan keberlangsungan hidup instansi serta mencapai keunggulan bersaing.

Keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan prestasi kerja pegawai yang berkompentent, akan berdampak pada prestasi yang dihasilkan pegawai. Dessler (2006:87) mendefinisikan prestasi kerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Pada dasarnya Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut yang menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja organisasi. Dalam meningkatkan keunggulan, tentunya prestasi kerja pegawai harus mampu meningkatkan prestasi kerja individual dari setiap aspek sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Oleh sebab itu prestasi kerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi pencapaian semua individu atau sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Salah satu penentu tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai adalah ditentukan dari faktor komunikasi kerja. Untuk memenuhi kebutuhannya maka perlu adanya peningkatan dari segi komunikasi kerja yang ada. Emmanuel (2012) menyatakan bahwa ketika karyawan berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan

meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan.

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan beserta pemahamannya antar dua orang atau lebih. Komunikasi yang baik juga diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi. Komunikasi yang efektif di tempat kerja harus diciptakan untuk keberhasilan organisasi atau instansi secara menyeluruh. Adanya komunikasi yang baik menyebabkan pemimpin organisasi atau instansi mudah untuk menyampaikan ide-ide, tujuan organisasi atau instansi, serta visi dengan sangat jelas.

Semua pegawai dan pimpinan dalam suatu organisasi atau instansi harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Pimpinan harus membangun hubungan kerja yang menyenangkan dengan pegawai, sehingga pegawai tidak ragu untuk mendekatinya. Dengan adanya komunikasi yang baik yang ditandai dengan hubungan yang baik dengan bawahan dan rekan kerja, maka organisasi ataupun perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja pegawai tetapi juga meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sopiah (2008:141) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi..

Penelitian yang dilakukan Hellena Lenorce Nunaki, Cholifah, Sutopo Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya yang membahas tentang pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja, hasilnya menunjukkan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hal lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai ialah Kondisi lingkungan kerja Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Karena kondisi lingkungan kerja yang memadai sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja pegawai. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Siawanto (1991) seperti dikutip Analisa (2011:21) menyatakan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan secara kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahawa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Simamora (2009:130) lingkungan kerja adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas kegiatan yang dibebankan di suatu tempat tertentu.

Simamora (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga menjadi penentu suatu prestasi kerja baik atau tidak. Seringkali pegawai merasa malas untuk bekerja karena alasan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Kondisi kantor yang kotor, para pegawai yang tidak bersahabat tentunya menjadi lingkungan kerja seperti tempat yang

menyeramkan. Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana pegawai melakukan pekerjaan setiap hari..

Penelitian yang dilakukan Ni Kadek Desy Arisanthi, I Gusti Salit Ketut Netra Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Latifah, Nurmalasari (2018) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Prestasi kerja.

Hal lain yang dapat dilakukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, faktor komunikasi, dan lingkungan kerja yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja berpengaruh penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Majene, karena disiplin kerja yang baik akan membuat seorang pegawai bekerja dengan baik. Akibat lebih lanjutnya dari pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh para anggota organisasi atau kelompok itu akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, jika setiap anggota dalam kelompok secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan dan hukum yang berlaku dalam organisasi

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Azwar (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang.

Disiplin kerja (*work discipline*) merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Saydam (2005:284). dengan kata lain disiplin kerja mampu menggerakkan seorang individu dalam berbagai beban kerja yang diberikan sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene terlihat bahwa prestasi pegawai yang dihasilkan pegawai sudah cukup baik namun belum maksimal. Dimana

penyelesaian tugas-tugas yang diberikan tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan dan kurangnya kerjasama yang dilakukan antar pegawai sehingga pekerjaan tidak selesai secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang terjadi pada kantor tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain, sangat kurang interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Masalah komunikasi kerja ini ditunjukkan oleh pernyataan pegawai yang menyatakan bahwa pemimpin belum mampu mengomunikasikan tugas dan fungsi kerja pegawai, sehingga pegawai ragu-ragu dalam melaksanakan tugasnya serta kurangnya dorongan sehingga pegawai belum mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan bertindak secara kreatif. Tingkat kehadiran pegawai menjadi kendala dalam penyelesaian pekerjaan apalagi dimasa pandemic yang sekarang kebanyakan pegawai diberikan jadwal secara bergantian hal tersebutlah yang membuat pegawai hanya datang mengisi kehadiran namun mengabaikan pekerjaannya, hal inilah yang menunjukkan gejala yang buruk disiplin kerja pegawai. Fenomena pada proses melaksanakan aktivitas pekerjaan, seorang pegawai dipengaruhi oleh kondisi tekanan yang menyebabkan adanya masalah disiplin kerja yang kurang baik, baik individu maupun kelompok. Hubungan interaksi pimpinan antar pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan pada atau juga dapat menurunkan prestasi kerja pegawai.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya sebagai pentingnya upaya peningkatan prestasi kerja dan dihubungkan dengan keadaan di Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene maka dilakukanlah penelitian dengan judul yaitu “Pengaruh Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene.”

METODE PENELITIAN

Jenis Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Data kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuisisioner. Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 90 pegawai yang terdiri dari 35 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 55 tenaga Honorer, Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan teknik Teknik sampling jenuh pengambilan sampel semua anggota populasi di jadikan sampel sebagai pengambilan sampel, sampel yang digunakan yakni 90 pegawai pengambilan pada kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Ada beberapa teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat di interpretasikan dan mudah dipahami adalah: Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas). Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi berganda/multiple regression. (Nasir, 2005: 463).

Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

β_1 = koefisien X_1

X_1 = Faktor Komunikasi

α = konstanta

β_2 = koefisien X_2

e = error

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = disiplin kerja

B_3 = koefisien X_3

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis untuk uji F untuk melihat secara simultan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y). $F_{tabel} = (K ; N - K)$ $F_{tabel} = 3 ; 90 - 3 = (3 ; 87)$ maka di peroleh $F_{tabel} 2.71$. dari olahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.312 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} (13.312) > F_{tabel} (2.71)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima, dalam arti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.802	3	119.267	13.312	.000 ^b
	Residual	770.520	86	8.960		
	Total	1128.322	89			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Faktor Komunikasi						

Sumber: data 2021

Analisis uji t dilakukan untuk melihat dan mengukur secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap dependen (Y), dengan hasil sebagai berikut.

1. Faktor Komunikasi (X_1) terhadap Prestasi kerja (Y) Untuk variabel Faktor Komunikasi (X_1), nilai t_{hitung} (3.009) > t_{tabel} (1.661) dengan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 berarti Faktor Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja.
2. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y) Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2), nilai t_{hitung} (-0.826) < t_{tabel} (1.661) dengan tingkat signifikansi 0.411 lebih besar dari 0,05 berarti Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi kerja.
3. Disiplin kerja (X_3) terhadap Prestasi kerja (Y) Untuk variabel Disiplin kerja (X_3), nilai t_{hitung} (3.581) > t_{tabel} (1.661) dengan tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0,05 berarti Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.
4. Uji Beta (Pengujian Secara dominan) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai beta yang terbesar adalah Disiplin kerja dengan nilai beta 0.383 artinya variabel Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja. Dengan kata lain variabel Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap Prestasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan variabel Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene dari pada Faktor Komunikasi dan Lingkungan Kerja diterima.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.624	4.645		2.718	.008

Faktor Komunikasi	.299	.099	.301	3.009	.003
Lingkungan Kerja	-.064	.077	-.075	-.826	.411
Disiplin Kerja	.383	.107	.363	3.581	.001
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber : data 2021

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis *full model regression* menunjukkan bahwa nilai beta untuk variabel Faktor Komunikasi adalah sebesar 0.299 dengan angka yang bertanda positif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel Faktor Komunikasi terhadap Prestasi kerja adalah searah, maksudnya bahwa untuk meningkatkan Prestasi kerja pegawai maka kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene juga harus meningkatkan kualitas dari pada Faktor Komunikasi.

Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil pengujian dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Faktor Komunikasi terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang dilakukan oleh Hellena Lenorce Nunakiyang juga meneliti variabel Faktor Komunikasi terhadap Prestasi kerja yang memberikan hasil bahwa semakin naik Faktor Komunikasi maka, semakin meningkatkan Prestasi kerja.

Hasil pengujian ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan responden Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene yang menyatakan bahwa Masalah komunikasi kerja ini ditunjukkan oleh pernyataan pegawai yang menyatakan bahwa pemimpin mampu mengomunikasikan tugas dan fungsi kerja pegawai. sehingga pegawai tidak ragu-ragu dalam melaksanakan tugasnyaserta adanya dorongan kuat sehingga pegawai mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan bertindak secara kreatif. Komunikasi sangat diperlukan dalam menciptakan prestasi kerja yang baik dalam instansi sehingga komunikasi juga harus ditingkatkan oleh pegawai dan pimpinan sehingga memicu kuncunya kreatifitas oleh setipa pegawai.

Hasil perhitungan analisis *full model regression* menunjukkan bahwa nilai beta untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar -0.064 dengan angka yang bertanda negatif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja adalah tidak searah, maksudnya bahwa semakin meningkat lingkungan kerja pegawai maka kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majenemakapretsasi kerja pun juga menurun.

Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil pengujian dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yakni penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2018) yang juga meneliti variabel Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja yang memberikan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi kerja.

Hasil pengujian ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan responden Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene yang menyatakan bahwa Fenomena pada proses melaksanakan aktivitas pekerjaan, seorang pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang menyebabkan adanya keadaan yang berkaitan dengan hubungan antarpegawai. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan. Jika merujuk pada *Indeed*, elemen yang terkait dengan lingkungan nonfisik ini adalah budaya kantor dan kondisi kerja seperti *work-life balance* hingga gaya hidup sehat. Lingkungan nonfisik berpengaruh terhadap kondisi instansi. Instansi dapat menciptakan kondisi yang baik serta mendukung prestasi kerja dan produktivitas orang-orang di dalamnya.

Hasil perhitungan analisis *full model regression* menunjukkan bahwa nilai beta untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.383 dengan angka yang bertanda positif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja adalah searah, maksudnya bahwa untuk meningkatkan Prestasi kerja pegawai maka kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene juga harus meningkatkan kualitas dari pada Disiplin Kerja.

Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil pengujian dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja yakni penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Arisanthi yang juga meneliti variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja yang memberikan hasil bahwa semakin naik Disiplin Kerja maka, semakin meningkatkan Prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji *F-test* yang terdapat pada tabel ANOVA kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene, dapat diketahui bahwa secara simultan Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig. lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$) maka H_2 teruji, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan H_2 teruji yang berarti antara Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Arisanthi Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Angka *Adjust R* kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene 0.317 hasil perhitungan statisti ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi perubahan variasi perubahan dependen adalah sebesar 31.7% sedangkan sisanya 30.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang dianalisis.

Hasil pengujian ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan responden Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene, dalam menciptakan prestasi kerja yang maksimal, harus dari setiap faktor dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap instansi seperti halnya faktor komunikasi, lingkungan dan disiplin kerja yang kemudian ketika hal tersebut menjadi faktor pemicu dalam meningkatkan prestasi maka dalam memajukan instansi tersebut bisa lebih baik lagi.

Faktor komunikasi merupakan hal yang paling mendasar dari setiap pegawai karena untuk menciptakan prestasi kerja kreativitas setiap pegawai sangat diperlukan, sedangkan lingkungan kerja merupakan hal yang menjadi pembeda dari setiap instansi karena lingkungan merupakan budaya atau corak dari pada instansi tersebut. Sedangkan untuk disiplin kerja perlu ditingkatkan oleh setiap pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan instansi bias terlaksana dengan baik.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai beta yang terbesar adalah Disiplin Kerja dengan nilai beta 0.383 artinya variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H3) yang menyatakan variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pada kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene dari pada Faktor Komunikasi, dan Lingkungan Kerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Arisanthi yang meneliti variabel Faktor Komunikasi, dan Lingkungan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerjaberpengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja.

Hasil pengujian ini juga sesuai dengan hasil wawancara dengan responden Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai disiplin kerja merupakan hal yang paling dominan karna kebanyakan instansi merubah jam kerja atau jadwal kerja sehingga hal tersebut tidak efektif untuk di jalankan akan tetapi mengigit dimasa sekarang pandemic covid 19 sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. sistem yang sebelumnya diterapkan oleh instansi kemudian berubah dimana pegawai dijadwalkan masuk secara bergantian akan tetapi hal tersebut menjadi kendala bagi para pegawai karna kebanyakan pegawai hanya datang mengisi kehadiran baik itu pegawai PNS maupun Honorer sehingga mereka leluasa untuk bolos kerja dan lain sebagainya. Sehingga dalam prose peningkatkan prestasi kerja sangat kurang dikarenakan pegawai belum mampu mamaksimalkan disiplin kerja yang baik.

KESIMPULAN

1. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Faktor Komunikasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja (pada penelitian Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene).
2. Penelitian ini membuktikan bahwa Faktor Komunikasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi kerja (pada penelitian pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene).
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Prestasi kerja (pada penelitian pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene)

SARAN

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan diklat dalam mengukur prestasi kerja pegawai. untuk hasil yang lebih baik,
2. penelitian ini menggunakan kuesioner juga menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut.
3. Bagi Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene, untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik, perlu ditekankan peraturan sehingga penataan lingkungan kerja sesuai dengan prosedur agar pekerjaan yang dilakukan terlaksana dengan baik. Sedangkan untuk tingkat kesalahan yang pernah dibuat oleh pegawai sebaiknya dilakukan tindakan koreksi dan perbaikan agar tidak terjadi kesalahan dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. *The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity*. The African Symposium, 12 (1).
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Sikap Manusia: Teori & Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arisanthi Desy Kadek Ni, Netra Ketut Salit Gusti I *Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*.
- Dessler Garry. (2008). *Human Resource management, fourth edition*, New Jersey:
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Latifah (2018) *Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas` pertambangan dan energi kabupaten ketapang*.
- Nunaki Lenorce Hellena, *pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Surabaya*. Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 dan 3*, STIE YPKN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Saydam, Gouzali.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.