

ANALISIS KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Muh Alif Nur Alqodri

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: muhalifnuralqadri@gmail.com

Rahmawati Umar

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: rahmawatiumar67@gmail.com

Jumarti

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: attitahir634@gmail.com

Abstract

Employee performance is a key indicator in assessing the success of an organization, especially government agencies that are oriented towards public service. This study aims to determine the influence of communication and work environment on employee performance at the South Sulawesi Provincial Industry and Trade Office. This study used a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 60 employees determined using the Slovin formula with a margin of error of 10%. Data collection was conducted using questionnaires, while data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee performance. Similarly, the work environment has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, both variables have a significant effect on performance, contributing 92.3%. This study emphasizes the importance of effective internal communication and a comfortable work environment in supporting employee performance. Therefore, agency leaders are expected to develop strategies to improve communication and organize the work environment as an effort to increase employee productivity.

Keywords: *communication, work environment, employee performance, government agencies.*

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel berjumlah 60 orang pegawai ditentukan melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 92,3%. Penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi internal yang efektif dan lingkungan kerja yang nyaman dalam menunjang kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan instansi diharapkan dapat mengembangkan strategi peningkatan komunikasi dan penataan lingkungan kerja sebagai upaya meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: komunikasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, instansi pemerintah.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam menunjang efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama dalam sektor publik. Dalam konteks pemerintahan, pegawai memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan, penyedia layanan publik, dan penggerak utama dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Maka dari itu, peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi perhatian utama dalam agenda reformasi birokrasi nasional.

Di era modern yang ditandai oleh percepatan teknologi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, organisasi publik tidak hanya dituntut untuk menjalankan fungsi administratif, tetapi juga diharapkan mampu beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat yang kompleks. Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai pengelola sektor industri dan perdagangan, keberhasilan program-program dinas ini sangat tergantung pada performa para pegawainya.

Dua faktor dominan yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi organisasi dan lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif menjadi sarana utama dalam

menyampaikan informasi, koordinasi antarunit, serta membangun hubungan interpersonal yang mendukung kerja sama tim. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan semangat kerja yang tinggi.

Komunikasi dalam organisasi publik tidak hanya menyangkut penyampaian informasi secara satu arah dari atasan ke bawahan, melainkan harus berlangsung dua arah dan melibatkan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang transparan dan terbuka dapat meminimalkan konflik, meningkatkan pemahaman terhadap visi organisasi, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap pencapaian target kerja.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga menjadi aspek penting yang memengaruhi perilaku kerja pegawai. Lingkungan yang bersih, tertata, memiliki pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang baik, serta relasi kerja yang harmonis, dapat meningkatkan konsentrasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk cenderung menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja individu maupun tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses yang mencakup penciptaan, pengiriman, penerimaan, dan pemaknaan pesan, baik yang terjadi dalam diri individu maupun antar individu, dengan tujuan tertentu. Pendekatan ini mendukung pegawai atau individu dalam meraih tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Jika komunikasi dalam suatu organisasi tidak berlangsung secara efektif, maka organisasi tersebut tidak akan dapat beroperasi secara maksimal (Wandi d) 2022. Menurut Septiana, N.A (2020), terdapat beberapa indikator komunikasi yang efektif, yaitu: 1) Pemahaman, 2) Kesenangan, 3) Pengaruh pada sikap, 4) Hubungan yang semakin baik, 5) Tindakan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana para pekerja melakukan tugas sehari-hari mereka. Suasana kerja yang mendukung dapat menumbuhkan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (Estiana R. et al) 2023. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap emosi pegawai; jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungannya, mereka akan betah dan lebih produktif, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif dan optimis, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi pegawai. Lingkungan kerja ini mencakup hubungan antara bawahan dan atasan serta kondisi fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Jumang S. (2019), terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi terbentuknya lingkungan kerja,

yaitu: 1) Penerangan/Cahaya, 2) Suhu Udara, 3) Suara Bising, 4) Keamanan Kerja, 5) Hubungan Pegawai. Menurut Ramadhani M (2021) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu: 1) Bangunan tempat kita bekerja, 2) Ruangan yang diberikan luas, 3) Ventilasi untuk pertukaran udara, 4) Disediakan tempat beribadah, 5) Tersedianya sarana transportasi, baik khusus maupun umum, agar pegawai merasa nyaman dan mudah beraktifitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang dipainya sesuai dengan arahan dari atasannya. Lebih lanjut, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan usaha yang dilakukan seseorang yang merupakan hasil dari keterampilan dan tindakannya dalam situasi tertentu (Satria, et al. 2021). Menurut Robbins dalam Priyatmono U. (2017) Enam indikator khusus digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara individu, yaitu: 1) Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Kedalaman pengetahuan, 4) Kerja sama, 5) Kehadiran.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, 2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut 3) Menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Harapan dan Manfaat Ilmiah

Manfaat Teoretis

Studi ini memperluas pemahaman teoretis mengenai hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, terutama dalam organisasi sektor publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik dalam pengembangan teori manajemen kinerja, komunikasi organisasi, dan perilaku organisasi.

Manfaat Praktis

Bagi pihak manajemen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi komunikasi internal dan perbaikan lingkungan kerja yang lebih efektif. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan SDM, serta perencanaan kebijakan organisasi yang lebih adaptif dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sumber data yang terdiri atas data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner, dan dokumentasi.

Tabel. 1. Skor Jawaban Kuisisioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 153 pegawai. Sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai, terdiri atas 34 laki-laki dan 26 perempuan, yang diperoleh menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel yang akan ditentukan

N = jumlah populasi

e = Nilai margin of error (besar kesalahan) dari jumlah populasi

$$n = \frac{153}{1 + (153 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{153}{1 + (153 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{153}{1 + 1.2}$$

$$n = \frac{153}{2.53}$$

$$n = 60,47$$

Hasilnya dibulatkan menjadi 60 responden.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstan

b₁ = Koefisien Regresi Untuk X₁

b₂ = Koefisien Regresi Untuk X₂

X₁ = Komunikasi

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian dianalisis dan diolah menggunakan aplikasi spss. Analisa dilakukan untuk mengelolah dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji validitas suatu instrumen dilakukan untuk mencari tau sejauh mana instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 2. Hasil uji validitas komunikasi

Item pernyataan	Korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,649	0.254	valid
X1.2	0,585	0.254	valid
X1.3	0,597	0.254	valid
X1.4	0,642	0.254	valid
X1.5	0,622	0.254	valid
X1.6	0,639	0.254	valid
X1.7	0,660	0.254	valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas seluruh pernyataan pada variabel komunikasi mempunyai nilai R_{hitung} > R_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 sehingga seluruh pernyataan pada variabel dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil uji validitas lingkungan kerja

Item pernyataan	Korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,643	0.254	valid
X2.2	0,627	0.254	valid
X2.3	0,622	0.254	valid
X2.4	0,591	0.254	valid
X2.5	0,656	0.254	valid
X2.6	0,622	0.254	valid
X2.7	0,655	0.254	valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 sehingga seluruh pernyataan pada variabel dinyatakan valid

Tabel 4. Hasil uji validitas kinerja pegawai

Item pernyataan	Korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,584	0.254	valid
X1.2	0,541	0.254	valid
X1.3	0,584	0.254	valid
X1.4	0,604	0.254	valid
X1.5	0,603	0.254	valid
X1.6	0,556	0.254	valid
X1.7	0,575	0.254	valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 sehingga seluruh pernyataan pada variabel dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Crobach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	7 pernyataan	0,742	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	7 pernyataan	0,746	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	7 pernyataan	0,667	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat yaitu komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda

Ceofficientsa					
Modal	Unstandardized Ceofficients		Standar Ceofficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,948	.883		3,338	.001
Komunikasi	.417	.093	.459	4,474	.006
Lingkungan Kerja	.473	.093	.518	5,054	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil analisis linear berganda hasil yang diperoleh adalah:

$$Y = 2,948 + 0,417 X1 + 0,473 X2 + e$$

Dimana nilai a (Constant) sebesar 4,056 dengan nilai signifikan 0,005 ini menunjukkan bahwa Ketika kedua variabel bebas bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 2,948. Nilai ini signifikan secara statistik karena nilai signifikan < 0,05. B1 (komunikasi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,417 dengan nilai signifikan 0,006 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dan B2 (lingkungan kerja) memiliki

koefisien regresi sebesar 0,473 dengan nilai signifikan 0,000 ini menunjukkan bahwa komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk menentukan apakah sebuah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, terlepas dari variabel lain.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Modal	Coefficients ^a			T	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standar		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,948	.883		3,338	.001
Komunikasi	.417	.093	.459	4,474	.006
Lingkungan Kerja	.473	.093	.518	5,054	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas mengenai hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa komunikasi memiliki nilai koefisien regresi 0,459 dan nilai t 4,474 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial dan signifikan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sementara lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien regresi 0,518 dan t hitung 5,054 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja juga secara parsial dan signifikan turut mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa baik komunikasi dan lingkungan kerja secara terpisah dan signifikan turut mendukung kinerja pegawai.

Hasil Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah secara simultan variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA					
Model	Sum Of Squares	Dff	Mean Square	F	Sig
1 Regression	186.927	2	93.464	340.274	.000 ^b

Residual	15.656	57	.275
Total	202.583	59	

a. Dependent Variabel: Kinerja pegawai

b. Prediktors: (Constans), Komunikasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 mengenai uji simultan diatas dapat dijelaskan bahwa secara simultan atau Bersama-sama, variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung yang diperoleh, yaitu 340,274, jauh lebih besar dari f tabel (3.16). Selain itu, dapat dilihat juga bahwa p-value atau signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Hasil Uji Koeficsien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjustad R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.920	.52409
a. predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R 0,961 ini menunjukan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independent dengan kinerja pegawai. Sementara itu nilai R square (R²) 0,923 artinya, sebesar 92,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent, sisanya sebesar 7,7% dijelaskan oleh faktor lain.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sulawesi selatan

Komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sulawesi selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,459 dengan tingkat signifikansi 0,06 pada taraf signifikan 0,05. Artinya semakin tinggi komunikasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sulawesi selatan

Lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih kuat dibanding komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,518 dengan tingkat signifikan 0,000 yang menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan. menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan komunikasi. Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan mendukung secara psikologis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mengurangi stres pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal dan efisien.

Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sulawesi selatan

Secara simultan, Komunikasi dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,923 yang berarti variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Selain itu, nilai adjusted R^2 sebesar 0,920 mengonfirmasi validitas model bahkan setelah memperhitungkan jumlah variabel. Uji F menghasilkan Fhitung 340,274 dengan signifikansi 0,000, jauh melebihi nilai Ftabel (3.16), yang menegaskan bahwa model regresi secara keseluruhan sangat signifikan. Dengan demikian, pengembangan komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari hasil analisis sebagai berikut: (1) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif mampu mempercepat penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif; (2) Lingkungan kerja terbukti menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung baik secara fisik maupun mental terbukti mampu meningkatkan motivasi pegawai, kepuasan kerja, dan pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan; (3) Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa secara simultan variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut mampu

menjelaskan sebesar 92% variasi perubahan kinerja pegawai, yang berarti bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai pada dinas tersebut.

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah sebagai berikut: (1) Disarankan kepada pihak pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan agar terus meningkatkan kualitas komunikasi internal, baik vertikal maupun horizontal, dengan menciptakan sistem komunikasi terbuka, dua arah, dan berbasis saling menghargai untuk menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan efektivitas kerja; (2) Lingkungan kerja perlu senantiasa dijaga dan ditingkatkan, baik dari segi fasilitas fisik, suasana kerja, maupun hubungan antarpegawai. Penyediaan ruang kerja yang nyaman, pencahayaan dan ventilasi yang cukup, serta suasana kerja yang kondusif dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai; (3) Mengingat bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, maka disarankan agar pimpinan secara berkala melakukan evaluasi terhadap efektivitas komunikasi serta kenyamanan lingkungan kerja, agar dapat melakukan perbaikan berkelanjutan demi mendukung peningkatan kinerja pegawai

REFERENSI

- Jumang, S. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Priyatmono, U. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang*, 179.
- Ramadani, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. *Rosad, Suparyanto*, 5(3), 248–253.
- Ramadhani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pekanbaru.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, May 2021, 27–35.
- Septiana, N. A. (2020). Penerapan komunikasi persuasif pada kawasan bebas asap rokok Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi (J-KO)*, 4(2).
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.