

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan

Muhammad Fahmi Kamil¹, Indra Januar Rukmana²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Indonesia

Email: fahmikamil0602@gmail.com, dosen02585@unpam.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden sebanyak 67 pegawai yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, sedangkan analisis data menggunakan SPSS versi 29 dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai thitung sebesar $9,452 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, Komunikasi berpengaruh signifikan namun dengan arah negatif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai thitung $-2,715 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung $8,149 > F_{tabel} 3,14$ dan signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,203$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi menjelaskan $20,3\%$ variasi Kinerja Pegawai, sedangkan $79,7\%$ lainnya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan perbaikan sistem komunikasi internal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai

Abstract—This study aims to determine the effect of Work Environment and Communication on Employee Performance at the DKI Jakarta Provincial Education Office, South Jakarta. This research employed an associative quantitative method with a total of 67 respondents selected using the saturated sampling technique. Data were collected using closed questionnaires, and analyzed with SPSS version 29, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results show that Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of $9.452 > t\text{-table } 1.997$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, Communication has a significant but negative effect on Employee Performance, with a t-value of $-2.715 < t\text{-table } 1.997$ and a significance level of $0.009 < 0.05$. Simultaneously, both variables significantly affect Employee Performance, with an F-value of $8.149 > F\text{-table } 3.14$ and a significance level of < 0.001 . The coefficient of determination (R^2) value of 0.203 indicates that Work Environment and Communication explain 20.3% of the variation in Employee Performance, while the remaining 79.7% is influenced by other factors outside the model. In conclusion, this study emphasizes that creating a conducive work environment and improving internal communication systems are crucial efforts to enhance employee performance within government organizations.

Keywords: Work Environment, Communication, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan serta peningkatan kinerja. Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, perlu memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan komunikasi. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, kondusif, dan harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan konsentrasi dan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak mendukung—seperti ruang kerja yang sempit, kurang ventilasi, atau suasana kerja yang tidak harmonis—dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, komunikasi dalam organisasi juga memegang peranan vital karena berfungsi menyampaikan

informasi, mengkoordinasikan pekerjaan, serta membangun hubungan kerja antarpegawai dan pimpinan.

Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan sebagai instansi pemerintahan yang bergerak di bidang layanan publik memiliki tantangan besar dalam menjaga kinerja pegawai agar pelayanan tetap efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa kendala seperti koordinasi yang kurang lancar antarbagian, keterlambatan dalam penyampaian informasi, serta perbedaan persepsi dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, sebagian pegawai menilai bahwa lingkungan kerja fisik sudah cukup baik, namun aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan kenyamanan psikologis masih perlu ditingkatkan.

Data pra-penelitian menunjukkan adanya fluktuasi kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Misalnya, pada tahun 2022 pegawai dengan predikat “sangat baik” mencapai 10,58%, kemudian turun menjadi 4,76% pada tahun 2023, dan naik kembali menjadi 9,32% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakstabilan kinerja yang dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan komunikasi internal yang belum optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan. Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini meliputi: apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan apakah lingkungan kerja serta komunikasi secara simultan memengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi publik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta pengembangan sistem komunikasi yang lebih efektif dan efisien.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antarvariabel, dalam hal ini Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y).

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan selama periode Maret–Juni 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada permasalahan nyata yang ditemukan terkait dengan fluktuasi kinerja pegawai serta kondisi lingkungan kerja dan komunikasi yang belum optimal.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan yang berjumlah 67 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

2.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer: diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden.

2. Data Sekunder: diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur terkait manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan skala Likert lima poin, yang terdiri dari pernyataan terkait variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai.

Untuk mendukung validitas hasil, peneliti juga melakukan observasi lapangan serta studi pustaka dari dokumen instansi dan literatur relevan.

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 29 dengan tahapan berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan keandalan instrumen.
2. Uji Asumsi Klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
3. Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengukur pengaruh simultan antarvariabel.
4. Uji t (parsial) dan Uji F (simultan) untuk menguji hipotesis.
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

2.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X_1)	Segala kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar tempat kerja dan memengaruhi kenyamanan serta motivasi pegawai.	Pencahayaannya, ventilasi, kebersihan, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja.
Komunikasi (X_2)	Proses penyampaian dan penerimaan informasi antarindividu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.	Kejelasan pesan, keterbukaan, umpan balik, dan koordinasi kerja.
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan target organisasi.	Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Definisi dan indikator setiap variabel disusun berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia dari Hasibuan (2019), Sedarmayanti (2018), dan Effendy (2020), serta disesuaikan dengan konteks penelitian di Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pendidikan DKI Jakarta merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab menyelenggarakan pendidikan di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Salah satu fokusnya adalah peningkatan mutu tenaga pendidik dan efektivitas manajemen pegawai.

3.2 Hasil Analisis Data

Data penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 67 responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin untuk mengukur tiga variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai korelasi di atas 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

Setelah instrumen dinyatakan layak, dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, yang berarti model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik, maka dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan regresi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,543	9,452	1,997	0,000	Berpengaruh signifikan positif
Komunikasi (X_2)	-0,241	-2,715	1,997	0,009	Berpengaruh signifikan negatif
Konstanta (a)	10,213				
R ² (Koef. Determinasi)	0,203				
F _{hitung}	8,149	F _{tabel} 3,14			Berpengaruh simultan signifikan

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 10,213 + 0,543X_1 - 0,241X_2 + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 10,213 berarti jika variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi bernilai konstan, maka nilai dasar Kinerja Pegawai adalah 10,213.

2. Koefisien Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,543 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,543, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Komunikasi (X_2) sebesar -0,241 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,241, artinya arah pengaruh negatif.

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa:

- Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1), nilai thitung = 9,452 > ttabel = 1,997 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Untuk variabel Komunikasi (X_2), nilai thitung = -2,715 < ttabel = 1,997 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun arah pengaruhnya negatif.

Kemudian hasil uji F (simultan) menghasilkan nilai Fhitung = 8,149 > Ftabel = 3,14 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

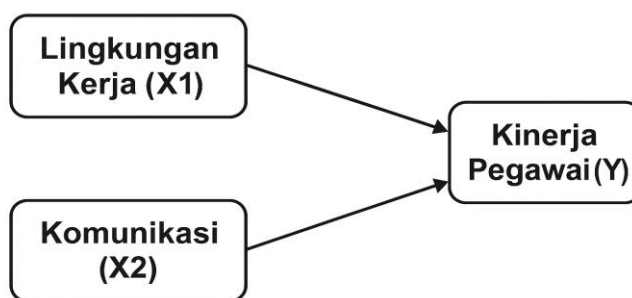
Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,203 menunjukkan bahwa 20,3% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Komunikasi, sedangkan 79,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh kedua variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai tidak terlalu besar, keduanya tetap memiliki hubungan yang signifikan secara statistik. Lingkungan kerja terbukti menjadi faktor dominan yang meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan komunikasi perlu mendapat perhatian khusus karena arah pengaruhnya negatif, menandakan adanya kendala dalam proses komunikasi internal di lingkungan instansi.

Bagian berikutnya akan menampilkan kerangka hubungan antarvariabel dalam bentuk diagram agar arah pengaruh lebih mudah dipahami.

3.3 Kerangka Hubungan Antar Variabel Penelitian

GAMBAR NGKA HUBUNGAN ANTAR VARIABEL PENILITI



Gambar 1. Kerangka Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan:

Panah menunjukkan arah pengaruh antar variabel. Berdasarkan hasil regresi, hubungan Lingkungan Kerja (X_1) → Kinerja Pegawai (Y) bersifat positif dan signifikan, sedangkan Komunikasi (X_2) → Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan.

3.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,543 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) memperlihatkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif — baik secara fisik maupun nonfisik — dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik di Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan tercermin dari aspek kebersihan ruangan, pencahayaan, ventilasi udara, serta hubungan sosial yang harmonis antarpegawai. Faktor-faktor ini mampu menciptakan rasa nyaman dan aman, sehingga pegawai dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiasa (2021), yang menyimpulkan bahwa kenyamanan fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan efektivitas kerja.

Selain faktor lingkungan kerja, penelitian ini juga menguji pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan, namun arah pengaruhnya negatif dengan nilai koefisien regresi -0,241 dan signifikansi 0,009 ($<0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat komunikasi yang terjadi antarpegawai dalam kondisi saat ini, justru berpotensi menurunkan kinerja. Hasil ini tampak kontradiktif dengan teori umum yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai (Effendy, 2020).

Namun, bila dikaji lebih dalam, hasil negatif ini dapat dijelaskan oleh konteks organisasi tempat penelitian dilakukan. Berdasarkan observasi dan data lapangan, komunikasi di Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan cenderung bersifat satu arah dan formalistik. Beberapa pegawai mengeluhkan kurangnya keterbukaan informasi serta koordinasi antarbagian yang tidak efisien. Sering kali, perintah atau kebijakan disampaikan secara mendadak tanpa sosialisasi yang cukup, sehingga menimbulkan kebingungan dan penurunan motivasi kerja. Dengan demikian, meskipun komunikasi berlangsung intens, kualitas komunikasi tersebut belum mendukung efektivitas kerja, dan inilah yang menjelaskan arah pengaruh negatif.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Goni et al. (2021), yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang tidak seimbang, tanpa adanya umpan balik dua arah, dapat menimbulkan persepsi negatif di kalangan pegawai dan berdampak pada menurunnya kinerja. Artinya, dalam konteks organisasi publik, bukan frekuensi komunikasi yang menentukan kinerja, melainkan kualitas, kejelasan pesan, dan tingkat partisipasi pegawai dalam proses komunikasi.

Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 8,149 $> F_{tabel}$ 3,14 dan tingkat signifikansi $<0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,203 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan 20,3% variasi perubahan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan tidak dapat dilepaskan dari faktor lingkungan kerja dan komunikasi, meskipun kontribusinya relatif sedang. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendukung akan lebih bersemangat dan berorientasi pada hasil, sedangkan komunikasi yang baik akan mempercepat proses pengambilan keputusan serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Dari sisi implikasi teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya faktor lingkungan kerja dan komunikasi dalam

membentuk perilaku kerja. Hasil penelitian ini juga memperluas pemahaman bahwa arah pengaruh komunikasi terhadap kinerja tidak selalu positif, tergantung pada konteks organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja yang berlaku.

Dari sisi implikasi praktis, hasil ini memberikan masukan bagi Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan agar melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem komunikasi internal. Diperlukan perbaikan dalam mekanisme penyampaian informasi, terutama pada aspek kejelasan pesan, konsistensi instruksi, dan keterbukaan antarpegawai. Selain itu, organisasi perlu menjaga kualitas lingkungan kerja agar tetap nyaman dan mendukung produktivitas. Misalnya, dengan memastikan ventilasi, pencahayaan, serta hubungan kerja antarpegawai tetap harmonis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel bebas tidak sepenuhnya menjelaskan variasi kinerja, keduanya berperan penting sebagai fondasi dalam menciptakan efektivitas kerja. Kinerja pegawai akan meningkat secara optimal apabila faktor lingkungan kerja yang baik diimbangi dengan komunikasi internal yang efektif, terbuka, dan partisipatif.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $9,452 > t_{tabel} 1,997$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja—baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai—semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman, dan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih produktif.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan namun dengan arah negatif terhadap Kinerja Pegawai.
Nilai thitung sebesar $-2,715$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, tetapi arah pengaruhnya negatif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan belum berjalan efektif. Meskipun intensitas komunikasi cukup tinggi, tetapi kualitas komunikasi (kejelasan informasi, keterbukaan, dan umpan balik) masih perlu ditingkatkan agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.
3. Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
Nilai Fhitung sebesar $8,149 > F_{tabel} 3,14$ dengan signifikansi $< 0,001$ membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,203$ menunjukkan bahwa $20,3\%$ variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Komunikasi, sementara $79,7\%$ lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai harus difokuskan pada penciptaan lingkungan kerja yang nyaman serta perbaikan sistem komunikasi internal agar informasi dapat tersampaikan secara efektif dan dua arah.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan DKI Jakarta Selatan:
Diharapkan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik (pencahayaan, tata ruang, ventilasi, kebersihan) maupun nonfisik (hubungan sosial dan suasana kerja). Selain itu, penting untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi dan saling menghargai antarpegawai agar semangat kerja meningkat.
2. Bagi Manajemen atau Pimpinan:
Perlu melakukan evaluasi terhadap pola komunikasi internal. Komunikasi yang berjalan satu arah harus diganti menjadi komunikasi dua arah yang terbuka dan partisipatif. Pimpinan sebaiknya memberikan ruang diskusi dan umpan balik agar pesan tersampaikan secara jelas dan menghindari kesalahpahaman yang dapat menurunkan produktivitas kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya:
Diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan metode kualitatif atau campuran (mixed method) untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Budiasa, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Darmadi, A. (2020). *Teori dan Konsep Manajemen Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Effendy, O. U. (2020). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Farida, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Goni, dkk. (2021). *Pengantar Manajemen*. Manado: CV. Rona.
- Gunawan, & Osnandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Megawati, Heriyanto, & Sari, D. P. (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulasma, N. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.