



PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR PENGADILAN NEGERI KELAS 1B PEMATANG SIANTAR

Helen Enjelina Sirait¹⁾ *, Marisi Butarbutar²⁾, Sherly³⁾, Nana T. Nainggolan⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: helenenjelinasirait0781@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Gambaran komunikasi, kinerja pegawai dan lingkungan kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. 2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. 3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja sebagai variabel *moderating* pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. Penelitian ini dilakukan melalui menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 25 orang pegawai. Jenis data, sumber data yang digunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi melalui kinerja pegawai dan hubungan yang kuat komunikasi melalui kinerja pegawai yang dimoderasi oleh lingkungan kerja. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian lingkungan kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan hubungan komunikasi melalui kinerja pegawai.

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study are to determine: 1. The description of communication on employee performance with the work environment as a moderating variable at Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. 2. The influence of communication on employee performance at Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. 3. The influence of communication on employee performance with the work environment as a moderating variable at Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. This research was conducted using library and field research designs. The population in this study were 25 employees. The types of data used were qualitative data and quantitative data. The data sources used are primary data and secondary data. Data collection was carried out by questionnaire, interview and documentation. The research instrument test is the validity test and reliability test. The analysis techniques used were normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of the study can be summarized as follows: 1. Communication, work environment, and employee performance are good. 2. There is a positive influence between communication on employee performance with the work environment as a moderating variable. 3. There is a moderately high relationship between communication and employee performance and a moderately high relationship between communication and employee performance moderated by the work environment. 4. The H_0 is rejected, meaning that communication has a positive and significant effect on employee performance, then the work environment is able to moderate positively and significantly the relationship between communication and employee performance.

Keywords: Communication, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar merupakan kantor yang memberikan pelayanan bantuan hukum bagi masyarakat. Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar memiliki program untuk meningkatkan kinerja dalam bidang pelayanan publik secara terukur dan transparan. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan mendukung pelayanan yang optimal pada masyarakat. Kinerja bagi organisasi merupakan pemahaman pencapaian tujuan secara efektif dan efisien yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai melalui tugas dan wewenang masing-masing pegawai dalam rangka mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai sesuai tugas dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar dapat diukur melalui aspek sesuai (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2022), Nomor 6 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu aspek yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, biaya dan Perilaku Kerja (PK) yang terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, dan kerja sama.

Dari hasil wawancara pada Kepala Kepaniteraan dan Kesekretariatan Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar, fenomena kinerja pegawai yang masih belum optimal pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu pada aspek sasaran kinerja pegawai masih ada sekitar 5 pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan pada aspek Perilaku Kerja (PK) masih ada sekitar 7 pegawai yang terlambat berdasarkan dalam jam masuk kerja yang sudah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi. Jika komunikasi dapat dijalankan melalui baik

maka kinerja pegawainya juga akan semakin berkualitas. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh (Pakpahan *et al.*, 2016), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun aspek komunikasi adalah komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.

Fenomena komunikasi pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar terjadi pada aspek komunikasi kebawah, dimana hubungan komunikasi tidak terjalin melalui efektif disebabkan adanya pengarahan yang berbeda dari beberapa atasan, sehingga menghasilkan keputusan komunikasi yang berbeda pula dan menyebabkan kebingungan bagi penerima informasi khususnya pegawai. Selanjutnya pada aspek komunikasi horizontal, hal ini ditunjukkan dari kemampuan pegawai mengkomunikasikan cara pemecahkan masalah sehingga berdampak pada penyelesaian pekerjaan pegawai.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga dapat memperkuat atau memperlemah hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Melalui adanya lingkungan kerja yang suportif akan mendorong komunikasi yang efektif. Hal ini sejalan melalui penelitian (Suhanta, Jufrihan and Pasaribu, 2022), melalui hasil penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi komunikasi melalui lingkungan kerja, dimana memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar dilihat dari aspek lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Fenomena lingkungan kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar terjadi pada lingkungan kerja fisik yaitu dilihat dari parameter temperatur udara yang panas dikarenakan masih ada ruangan yang belum ber-AC. Kemudian pada lingkungan kerja non fisik masih dilihat dari kerja sama pegawai melalui masyarakat yang datang belum

optimal masih ada terjadi kesalahpahaman dan ketidaknyamanan.

Dari uraian dapat dilihat adanya masalah antara harapan dan kenyataan dari setiap variabel bebas dan variabel terikat. Melalui demikian penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya antara variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Terry and Leslie, 2019), manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Syarief *et al.*, 2022), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Komunikasi

Menurut (Effendi, 2018), komunikasi merupakan proses baik individu maupun kelompok atau golongan yang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui berita secara simbolis dalam satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, hal ini dapat disebut rantai pertukaran informasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nimran and Amirullah, 2015), lingkungan kerja adalah lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai melalui tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi pada umumnya dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal, bahwa semakin baik komunikasi maka semakin meningkat kinerja pegawai. Menurut (Pakpahan *et al.*, 2016), melalui hasil penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja

Hasil penelitian (Suhanta, Jufrihan and Pasaribu, 2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh positif terhadap lingkungan kerja, dimana memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Fenomena ini membuktikan bahwa pentingnya lingkungan kerja dikaitkan melalui parameter temperatur udara yang panas dikarenakan masih ada ruangan yang belum ber-AC. Kemudian parameter kebisingan suara lalu lintas kendaraan yang terdengar sehingga akan membuat konsentrasi pegawai untuk bekerja akan berkurang. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Tempat penelitian yang dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar, yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No.15, Kelurahan Proklamasi, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar Sumatera Utara, 21144. e-mail: pnsiantar@gmail.com. PNS Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar berjumlah 25 PNS sekaligus dijadikan sampel pada penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan dianalisis secara deskriptif kualitatif serta deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Melalui menggunakan rumus berikut, kelas interval memiliki taraf untuk menentukan bobot rata-rata tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1
Bobot Interval dan Kategori Taraf respon Responden

Bobot Interval	Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas untuk komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	Komunikasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	TOTAL
N	25	25	25	25
Normal Mean	47,92	31,36	63,56	142,84
Paramet Std.	6,006	4,716	6,021	14,337
Deviation				
Most Absolute	,112	,140	,142	,132
Extreme Positive	,075	,112	,142	,091
Differences Negative	-,112	-,140	-,130	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z	,558	,699	,710	,661
Asymp. Sig. (2-tailed)	,915	,712	,694	,774

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Sesuai tabel 2 taraf *asymp. sig (2-tailed)* pada komunikasi sebesar 0,915, variabel lingkungan kerja sebesar 0,712, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,694 serta total keseluruhan sebesar 0,774 memiliki bobot *Asymp. Sig. (2-tailed)* > dari α 0,05. Melalui demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal.

Gambaran Komunikasi

Pada aspek komunikasi ke bawah di parameter pimpinan memberikan intruksi secara tertulis memiliki bobot rata-rata 4,16

melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai sudah dapat mengikuti dan menjalani intruksi yang diberikan oleh pimpinannya karena intruksi yang diberikan sudah jelas. Parameter pimpinan memberi pengarahan memiliki bobot rata-rata 3,40 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dikarenakan adanya pengarahan yang berbeda dari beberapa pimpinan (Wakil Ketua, Kasub. Bagian), sehingga menyebabkan kebingungan bagi pegawai yang menerima informasi. Parameter cara pimpinan mengkomunikasikan hasil kerja pegawai memiliki bobot rata-rata 4,04 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari pimpinan telah menyampaikan hasil pebobotan kinerja pegawai setiap periode pebobotan dan menyediakan waktu untuk diskusi jika dibutuhkan.

Aspek komunikasi ke atas di parameter anda dalam menyampaikan informasi kepada pimpinan memiliki bobot rata-rata 3,96 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang sudah mampu menyampaikan informasi melalui baik kepada pimpinannya. Parameter anda memahami arahan yang diberikan memiliki bobot rata-rata 4,16 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari pegawai yang sudah dapat menjalankan melalui baik pekerjaannya sesuai melalui arahan yang diberikan sebelumnya oleh pimpinan. Selanjutnya parameter menerima motivasi yang diberikan pimpinan memiliki bobot rata-rata 4,16 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari pegawai melalui senang hati jika menerima motivasi yang diberikan pimpinan kepada mereka terlebih lagi terkait melalui karir pegawai.

Selanjutnya aspek komunikasi horizontal untuk parameter anda dalam menyampaikan informasi tentang pekerjaan kepada rekan kerja memiliki bobot rata-rata 4,08 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan para pegawai memiliki rasa percaya yang tinggi diantara mereka dan merasa saling membutuhkan satu melalui yang lain. Parameter anda berkoordinasi melalui rekan kerja memiliki bobot rata-rata 4,24 melalui taraf respon sangat baik, hal ini

terlihat dari banyaknya pekerjaan pegawai yang saling terkait satu melalui yang lain dan para pegawai dapat melakukannya tanpa kendala. Selanjutnya parameter anda dalam memecahkan masalah melalui rekan kerja memiliki bobot rata-rata 3,36 melalui taraf respon cukup baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang memiliki kemampuan terbatas dalam memecahkan masalah yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan sehingga cara mengkomunikasikannya juga terbatas, terlebih lagi pegawai yang masih baru.

Selanjutnya pada aspek komunikasi diagonal di parameter kejelasan informasi yang disampaikan pegawai antar bagian memiliki bobot rata-rata 4,12 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari setiap bagian kantor selalu memberikan informasi yang tepat dan jelas kepada pegawai karena hal tersebut akan berdampak juga pada pekerjaan mereka. Parameter perluasan informasi yang didapat pegawai yang bukan satu bagian memiliki bobot rata-rata 4,16 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari para pegawai di kantor walaupun mereka berbeda bagian pekerjaan selalu memberikan informasi yang tepat dan akurat sesuai melalui alur komunikasi/ standar prosedur kantor terkait penyebaran informasi. Selanjutnya parameter anda dalam membina suatu hubungan melalui rekan kerja yang bukan satu bagian memiliki bobot rata-rata 4,08 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sudah mampu membina hubungan baik melalui sesama pegawai walaupun bukan satu bagiannya melalui bersikap ramah ataupun melakukan tegur sapa pada saat di kantor.

Dari total respon responden secara keseluruhan atas komunikasi memiliki bobot 3,99 melalui respon baik. Hasil tertinggi yaitu 4,24 melalui taraf respon sangat baik berada pada aspek komunikasi horizontal pada parameter berkoordinasi melalui rekan kerja. Bobot hasil terendah 3,36 melalui taraf cukup baik terdapat pada aspek komunikasi horizontal di parameter mengkomunikasikan pemecahan masalah pekerjaan.

Gambaran Lingkungan Kerja

Pada aspek lingkungan kerja fisik pada parameter kondisi diruang kerja memiliki bobot rata-rata 3,40 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dikarenakan temperatur udara yang panas dikarenakan masih ada ruangan yang belum ber-AC sementara sirkulasi udara minim. Parameter kelayakan fasilitas yang dibutuhkan memiliki bobot rata-rata 4,08 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari fasilitas yang terdapat di tempat kerja masih layak pakai serta dapat digunakan melalui baik. Selanjutnya parameter ketersediaan fasilitas pendukung lainnya memiliki bobot rata-rata 4,20 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari kantor telah menyediakan fasilitas pendukung lainnya seperti ruang untuk beribadah dan ruangan untuk istirahat para pegawai. Parameter kondisi gedung bekerja memiliki bobot rata-rata 4,16 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari gedung kantor masih terlihat baik dan masih dapat digunakan untuk jangka waktu yang masih lama, juga disebabkan belum lama ini baru direnovasi.

Selanjutnya aspek lingkungan kerja non fisik pada parameter hubungan komunikasi melalui rekan kerja mempunyai bobot rata-rata 4,04 melalui taraf respon baik. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang dapat menjaga komunikasi melalui baik sesama rekan kerjanya. Parameter hubungan kerja melalui pimpinan mempunyai bobot rata-rata 4,24 melalui taraf respon sangat baik. Hal ini terlihat dari hubungan yang telah terjalin melalui baik antara pegawai melalui pimpinannya baik ketika di kantor maupun di acara tertentu di luar kantor. Selanjutnya di parameter hubungan kerja sama melalui rekan kerja memiliki bobot rata-rata 3,92 melalui taraf respon baik, dikarenakan pegawai sudah memahami tugas masing-masing dan pasti membutuhkan pegawai lain dalam koordinasi pekerjaan. Selanjutnya parameter hubungan kerja melalui masyarakat memiliki bobot rata-rata 3,32 melalui taraf respon cukup baik, hal ini terlihat dari pegawai yang salah paham melalui masyarakat ketika ada pengurusan di kantor dan ketidaknyamanan dalam interaksi pelayanan sehingga berdampak pada citra

yang kurang baik akan kantor di persepsi masyarakat.

Demikian total respon secara keseluruhan dapat dilihat untuk bobot rata-ran variabel lingkungan kerja dari hasil respon responden di atas adalah 3,92 melalui taraf baik. Melalui bobot tertinggi sebesar 4,24 melalui taraf respon sangat baik diperoleh oleh aspek lingkungan kerja non fisik untuk parameter hubungan kerja melalui pimpinan. Bobot terendah sebesar 3,32 melalui taraf respon cukup baik diperoleh aspek lingkungan kerja non fisik pada parameter hubungan kerja sama melalui masyarakat.

Gambaran Kinerja Pegawai

Pada aspek sasaran kerja pegawai melalui parameter jumlah hasil kerja yang dicapai memiliki bobot rata-ran 4,00 melalui taraf baik, hal ini terlihat dari hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sudah baik dan sesuai melalui target yang ditetapkan kantor. Untuk parameter jumlah laporan yang anda berikan memiliki bobot rata-ran 4,00 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari laporan yang diberikan oleh pegawai sesuai melalui jadwal yang diberikan oleh pimpinannya. Pada parameter kualitas hasil kerja yang pegawai capai memiliki bobot 4,00 melalui respon baik, hal ini karena tugas yang diberikan dapat dikerjakan melalui baik. Parameter tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki bobot taraf 4,20 dan memiliki respon taraf baik, hal ini terlihat dari pegawai yang sudah mengerjakan tugasnya melalui baik dan teliti pada saat mengerjakannya, sebelum diserahkan pada pimpinan maka pegawai akan mengecek kembali.

Selanjutnya untuk parameter penggunaan waktu kerja memiliki bobot rata-ran 3,36 melalui taraf respon cukup baik, ini dikarenakan masih ada sekitar beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan masih ada pegawai yang menyelesaikan tugas ketika *deadline*. Parameter proses pembuatan laporan kerja memiliki bobot rata-ran 4,04 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari pegawai yang telah mampu melakukan pembuatan

laporan melalui baik yang sesuai melalui yang diperintahkan kepadanya. Parameter biaya operasional terhadap pekerjaan memiliki bobot rata-ran 4,04 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari kantor memberikan biaya operasional kepada setiap pegawainya sesuai melalui standar prosedur di kantor. Parameter anda mengelola biaya memiliki bobot rata-ran 4,08 melalui taraf respon baik, hal ini karena pegawai selalu dapat mengalokasikan biaya untuk pekerjaan yang sedang dikerjakannya dan membuat laporan penggunaan biaya yang dimaksud.

Pada aspek perilaku kerja untuk parameter sikap pegawai dalam memberikan pelayanan memiliki bobot rata-ran 4,00 melalui taraf respon baik, hal ini karena pegawai sudah memiliki sikap yang baik dan sopan ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat, walaupun terkadang masih ada yang salah paham. Parameter sikap anda ketika melayani rekan kerja yang membutuhkan memiliki bobot rata-ran 4,04 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari pegawai melakukan melalui ikhlas dan antusias ketika melayani rekan kerja yang membutuhkan bantuannya. Parameter anda mengutamakan kepentingan kantor dari pada kepentingan pribadi memiliki bobot rata-ran 4,08 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang selalu mendahulukan apapun itu yang berkaitan melalui kantor karena mereka memiliki tanggung jawab masing-masing atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan terkait melalui melalui Parameter Kinerja Utama dari pegawai. Selanjutnya parameter tindakan anda dalam mentaati peraturan kantor memiliki bobot rata-ran 3,40 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan yang telah dibuat seperti masih ada beberapa pegawai yang terlambat berdasarkan dalam jam masuk kerja yang sudah ditetapkan dan jam masuk kembali setelah istirahat.

Parameter menyampaikan ide kepada pimpinan memiliki bobot rata-ran 4,08 melalui taraf respon baik, hal ini sudah terlihat dari pegawai yang mau mengembangkan diri dan

berani menyampaikan gagasan yang dimilikinya ketika rapat atau ketika ada diskusi kepada pimpinan. Parameter pegawai dalam menyelesaikan masalah memiliki bobot rata-rata 4,12 melalui taraf respon baik, ini karena pegawai sudah berupaya untuk dapat mengatasi masalah yang terjadi pada saat bekerja. Selanjutnya parameter hubungan kerja sama antar pegawai melalui internal kantor memiliki bobot rata-rata 4,12 melalui taraf respon baik, hal ini karena para pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka karena keterkaitan masing-masing bagian/ tugas. Parameter hubungan kerja sama pegawai melalui eksternal kantor memiliki bobot rata-rata 4,00 melalui taraf respon baik, hal ini karena antara pegawai sudah dapat bekerja sama melalui mitra eksternal seperti dinas/ lembaga/ instansi/ pers yang terkait melalui kantor.

Secara keseluruhan dari total respon responden mengenai kinerja pegawai memiliki bobot rata-rata 3,97 melalui taraf baik. Untuk hasil tertinggi yaitu 4,20 melalui taraf baik pada aspek sasaran kerja pegawai di parameter ketelitian anda dalam bekerja. Parameter terendah yaitu 3,36 melalui taraf cukup baik untuk aspek sasaran kerja pegawai pada parameter penggunaan waktu kerja.

Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3

Hasil Regresi Linier Sederhana

Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	33.556	7.882	
1 Komunikasi	.626	.163	.625

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$\hat{Y} = 33,556 + 0,626X$, artinya jika komunikasi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,626 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Moderasi Melalui

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	61,204	1,318	
Zscore: Komunikasi	2,019	,914	,335
1 Zscore: Lingkungan Kerja	3,666	,973	,609
MODERASI	3,019	1,372	,310

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Metode Selisih Mutlak

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 61,204 + 2,019ZX_1 + 3,666ZX_2 + 3,019IZX_1 - ZX_2I$, artinya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh lingkungan kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Komunikasi melalui Kinerja Pegawai

Model Summary

	R			
--	---	--	--	--

Model		R	Adjusted R	Std. Error of the
		Square	Square	Estimate
1		.625 ^a	.390	4.804

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Menurut korelasi (r) = 0,625 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi melalui kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,390, artinya kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar dapat dijelaskan oleh komunikasi sebesar 39,0%, sedangkan sisanya sebesar 61,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Lingkungan Kerja

Model	R	R	Adjusted R	Std. Error of the
		Square	Square	Estimate
1	.802 ^a	.643	.593	3.844

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Bobot korelasi (r) = 0,801 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara komunikasi melalui kinerja pegawai yang dimoderasi oleh lingkungan kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,643, artinya kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar dapat dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel *moderating* sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji t Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1		
(Constant)	4.257	.000
Komunikasi	3.835	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Pada t_{hitung} variabel komunikasi sebesar $3,835 > t_{tabel}$ melalui $df = n-k-1$ ($25-1-1=23$) sebesar 2,06866 atau taraf signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. Hal ini sejalan melalui penelitian (Pakpahan *et al.*, 2016), melalui hasil penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8
Hasil Uji t Moderasi melalui Metode Selisih Mutlak

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1		
(Constant)	46,444	,000
Zscore: Komunikasi	2,209	,038
Zscore: Lingkungan Kerja	3,796	,001
MODERASI	2,201	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengelolaan data (2023)

Pada t_{hitung} variable moderasi (lingkungan kerja) sebesar $2.201 > t_{tabel}$ melalui $df = n-k-1$ ($25-1-1=23$) sebesar 2,06866 atau signifikan $0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja mampu memoderasi secara signifikan hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. Hal ini sejalan melalui penelitian (Suhanta, Jufrihan and Pasaribu, 2022), melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh positif terhadap lingkungan kerja, dimana memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Evaluasi Komunikasi

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-ran 3,99 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-ran untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek komunikasi ke bawah di parameter pimpinan memberikan arahan kepada pegawai berada pada bobot rata-ran 3,40 melalui taraf respon cukup baik, dapat dioptimalkan melalui cara pimpinan memperbaiki komunikasinya melalui para pegawainya ketika memberikan arahan agar tidak terburu-buru, jika ada kegiatan mendesak dalam memberikan arahan dapat menyampaikannya melalui media komunikasi seperti *whatsapp*, demikian juga pegawai jika kurang paham akan arahan tidak malu untuk mengkonfirmasi.

Pada aspek komunikasi horizontal untuk parameter mengkomunikasikan cara pemecahan masalah pekerjaan berada pada bobot rata-ran 3,36 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan melalui kesadaran pegawai untuk meningkatkan kemampuan pribadi melalui banyak membaca atau mengikuti pelatihan mandiri. Dapat juga melalui memperbanyak diskusi melalui pegawai senior dalam pemecahan masalah sehingga tidak kaku dalam mengkomunikasikannya.

Selain upaya mengoptimalkan komunikasi pegawai yang sudah diuraikan, pimpinan dan pegawai juga dapat meningkatkan komunikasi di kantor melalui memperhatikan proses komunikasi yang ada seperti: proses komunikasi primer, dan proses komunikasi sekunder. Demikian juga pemahaman akan alur komunikasi sebagai bagian proses komunikasi dari pengirim pesan, penerima pesan, pemilihan media, pengkodean dan pengartian pesan, umpan balik, dan menghindari kebisingan dalam komunikasi. Hal tersebut sejalan melalui pendapat (Sabran *et al.*, 2020), (Lubis *et al.*, 2018), dan (Kreitner and Kinicki, 2015) bahwa komunikasi harus dikelola melalui baik guna meningkatkan kemampuan pribadi

melalui banyak membaca atau mengikuti pelatihan mandiri.

Evaluasi Lingkungan Kerja

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-ran 3,92 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-ran untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek lingkungan kerja fisik untuk parameter kondisi ruang bekerja berada pada bobot rata-ran 3,40 melalui taraf respon cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan dapat merenovasi ruangan yang tidak memiliki AC dan ventilasi ruangan melalui memperbaiki area supaya tidak ada hambatan untuk sirkulasi udara, melakukan pengadaan AC atau sumber pendingin alternatif bagi ruangan yang tidak memilikinya agar pegawai yang bekerja di ruangan itu tidak merasa kepanasan dan mereka dapat bekerja melalui nyaman.

Pada aspek lingkungan kerja non fisik untuk parameter hubungan kerja sama melalui masyarakat berada pada bobot rata-ran 3,32 melalui taraf respon cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya pegawai meningkatkan kemauan untuk mendengar karena masyarakat yang datang ke kantor umumnya memiliki banyak keluhan dan ketidakpahaman sehingga membutuhkan pencerahan dari pegawai kantor. Juga dapat ditingkatkan melalui meningkatkan kesabaran pegawai dalam interaksi melalui masyarakat umum yang datang ke kantor.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa selain upaya meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang telah diuraikan diatas, pimpinan dan pegawai juga dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja melalui memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti: pencahayaan, kebisingan, temperatur, kelembapan, tata warna, dekorasi tempat kerja, keamanan, musik yang mendukung, faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual perubahan lingkungan. Hal tersebut sejalan melalui pendapat (Hardianto and Yassierli, 2017), (Sedarmayanti, 2017),

dan (Enny, 2019), bahwa mengoptimalkan lingkungan kerja agar pimpinan dapat merenovasi ruangan yang tidak memiliki AC melalui memperbaiki area untuk sirkulasi udara.

Evaluasi Kinerja Pegawai

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-ran 3,97 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-ran untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek sasaran kerja pegawai untuk parameter ketepatan waktu dan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berada pada bobot rata-ran 3,36 melalui taraf respon cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan dapat memberi sanksi yang tegas kepada para pegawainya yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Juga dapat ditingkatkan melalui sosialisasi dan implementasi pebobotan kinerja pegawai yang akan dikaitkan melalui kompensasi berbasis kinerja pegawai nantinya.

Pada aspek perilaku kerja untuk parameter tindakan untuk mentaati peraturan kantor berada pada bobot rata-ran 3,40 melalui taraf jawaban cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan memberikan sanksi tegas pada pegawai yang tidak mentaati peraturan kantor terlebih terkait melalui jam kerja. Juga dikaitkan kembali melalui tindakan pendisiplinan pegawai bagi yang tidak disiplin sesuai melalui peraturan pemerintah tentang disiplin PNS.

Dari uraian di atas terlihat beberapa upaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, selain itu pimpinan dan pegawai juga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai melalui cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti: kemampuan pegawai, motivasi, semangat kerja, pengalaman kerja, umur, kesehatan dan keselamatan kerja, kompensasi, pekerjaan yang menarik, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dukungan teknologi informasi. Hal tersebut sejalan melalui pendapat (Mangkunegara, 2017) dan (Kasmir, 2016), walaupun kinerja

pegawai sudah dikategorikan baik, sebaiknya dilakukan evaluasi agar kinerja pegawai meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komunikasi berdasarkan aspek komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal melalui taraf respon baik. Untuk bobot rata-ran tertinggi pada aspek komunikasi horizontal pada parameter berkoordinasi melalui rekan kerja. Untuk bobot terendah pada aspek mengkomunikasikan pemecahan masalah pekerjaan.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang lingkungan kerja berdasarkan aspek lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik melalui rata-ran respon tinggi. Bobot tertinggi taraf respon tinggi berada pada aspek lingkungan kerja non fisik untuk parameter hubungan kerja melalui pimpinan. Untuk bobot terendah pada aspek lingkungan kerja non fisik pada parameter hubungan kerja sama melalui masyarakat.
3. Hasil analisis deskriptif kuantitatif tentang kinerja pegawai berdasarkan aspek sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja melalui taraf respon baik. Bobot rata-ran tertinggi berada pada aspek sasaran kerja pegawai di parameter ketelitian dan dalam bekerja. Untuk bobot terendah berada pada aspek sasaran kerja pegawai pada parameter penggunaan waktu kerja.
4. Hasil uji regresi linier sederhana, terdapat pengaruh yang positif komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi moderasi melalui metode selisih mutlak, terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja sebagai variabel *moderating* pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar.

5. Hasil analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi melalui kinerja pegawai, dan hubungan yang kuat antara komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar. Kemudian analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel *moderating*.
6. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t (uji hipotesis pertama) menunjuk bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar.
7. Hasil pengujian uji t (uji hipotesis kedua) melalui uji moderasi melalui metode selisih mutlak terlihat bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar.

Saran

1. Untuk meningkatkan komunikasi, terutama mengkomunikasikan cara pemecahan masalah pekerjaan melalui pimpinan dan pegawai perlu meningkatkan kemampuan personal dari membaca dan mengikuti pelatihan mandiri. Dapat juga melalui memperbanyak diskusi melalui pegawai senior dalam pemecahan masalah sehingga tidak kaku dalam mengkomunikasikannya.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja, terutama kondisi ruang bekerja agar pimpinan dapat merenovasi ruangan yang tidak memiliki AC melalui memperbaiki area untuk sirkulasi udara, melakukan pengadaan AC bagi ruangan yang tidak memilikinya.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dapat memberi sanksi yang

tegas kepada para pegawainya yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Juga dapat ditingkatkan melalui sosialisasi dan implementasi pebobotan kinerja pegawai yang akan dikaitkan melalui kompensasi berbasis kinerja pegawai nantinya.

4. Sehubungan melalui keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis masih terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang ada mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Kelas 1B Pematang Siantar, sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti penempatan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, motivasi, disiplin dan budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, U. (2015) **Asas Manajemen**. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Enny, M. (2019) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edited by M. Erma. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hardianto, I. and Yassierli (2017) **Ergonomi Suatu Pengantar**. Bandung: Remaja Rosdakarya. Edited by Nia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2015) **Perilaku Organisasi**. Edisi 9. Edited by Halim Dedy. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis et al. (2018) **Pengantar Manajemen**. Edited by A. Ikhsan. Medan: Madenatera.
- Mangkunegara, A.P. (2017) **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Edisi 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nimran, U. and Amirullah (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi**. Malang: Sinar Akademika Malang.

- Pakpahan, G.E. et al. (2016) **‘Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). Pematangsiantar: Jurnal Maker STIE Sultan Agung.** <https://maker.ac.id/index.php/maker.>’, Maker, 2(2), pp. 1–7. doi:<https://doi.org/10.37403/maker.v2i2.44>.
- Sabran et al. (2020) **Ilmu Manajemen.** Gorontalo: Ideas Publishing.
- Sedarmayanti (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia.** ke 9 (Edisi Revisi). Edited by Dinah Sumayyah. Bandung: Refika Aditama.
- Suhanta, B., Jufrizan and Pasaribu, F. (2022) **‘Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja’**, *Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), pp. 1-17. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>.
- Syarief, F. et al. (2022) **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edited by K.P. Utomo. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Terry, G. and Leslie, R. (2019) **Dasar-Dasar Manajemen.** Jakarta: Bumi Aksara.