

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN KLUNGKUNG**

Ni Putu Ayu Yunita¹

Made Ika Prastyadewi², Gde Bayu Surya Parwita³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ayuy705@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Kinerja sumber daya manusia yang baik, merupakan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengarahkan karyawannya. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan baik, maka kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuannya. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jl. Ngurah Rai Kec. Klungkung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung yang berjumlah 50 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of communication, work environment and individual characteristics on employee performance. Good human resource performance is the success of a company in directing its employees. If the human resources in the company are good, then the quality of the human resources in the company will be good and the company will easily be able to achieve its goals. This research was conducted at the Klungkung Regency Youth and Sports Education Office (DISDIKPORA) which is located at Jl. Ngurah Rai Kec. Klungkung. The sample in this study were all employees at the Klungkung Regency Youth and Sports Education Office (DISDIKPORA), totaling 50 people. The sampling technique uses the saturated sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that communication has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Communication, Work Environment, Individual Characteristics, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Menurut Tambunan (2021), untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Kinerja sumber daya manusia yang baik, merupakan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengarahkan karyawannya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Indra (2021), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk mencapai visi perusahaan menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah komunikasi (Ertanto, dkk.2021). Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, makna atau pemahaman dari pengirim ke penerima, (Prabawa, 2020).. Komunikasi merupakan aktivitas dasar pegawai dalam perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar (Metera, 2022). Bagi sebuah instansi, komunikasi organisasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu dari faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Honkley, dkk. 2021). Menurut Indra (2021). lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis,

dan fisik perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan (Mahawira, 2020). Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi.

Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karakteristik individu (Herizal, 2022). Menurut Desyinta, dkk. (2019) Karakteristik individu adalah karakter seseorang individu yang mempunyai sifat dan ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tugas atau memecahkan masalah dalam memenuhi kebutuhan. Karakteristik individu sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan banyaknya program kerja yang dibebankan kepada pegawai, maka pegawai harus siap dituntut memiliki keahlian, keterampilan dan pengalaman yang lebih profesional.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasar pada budaya bangsa dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut kinerja pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi Dinas DIKPORA Kabupaten Klungkung. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, kinerja pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten Klungkung masih belum sesuai dengan harapan lembaga, hal tersebut ditunjukkan dari capaian sasaran

kerja pegawai yang belum menyapai 100%.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bersama pimpinan dinas, kinerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Klungkung juga masih belum maksimal, hal tersebut ditunjukkan dari pegawai yang tidak bisa memenuhi target tugas yang seharusnya selesai sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai sekolah, dan lain sebagainya. Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menjadi penghambat pencapaian visi dan misi Dinas DIKPORA Kabupaten Klungkung.

Komunikasi adalah kebutuhan dasar manusia dalam proses menyamakan persepsi, dengan komunikasi manusia dapat membagi apa yang sedang dirasakan dan diketahuinya. Pegawai pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas. Namun, komunikasi yang terjadi di DISDIKPORA Kabupaten Klungkung tidak sesuai yang diharapkan oleh pegawai dikarenakan sering mengalami miskomunikasi terhadap sesama pegawai, sehingga sering terjadi kesalahpahaman pada pegawai terutama pada bidang lain. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung dirasa masih kurang nyaman bagi pegawai, hal itu dilihat dari hubungan antar pegawai yang berjalan kurang

harmonis sehingga terkadang menimbulkan adanya konflik dan kurangnya rasa kerja sama antar pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan suatu instansi pemerintah. Pelayanan tidak dapat berjalan dengan baik apabila lingkungan kerja tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Karakteristik individu merupakan karakter masing – masing pegawai yang membentuk perilaku sehingga mempengaruhi motivasi, menginisiasi kinerja, dan aktualisasi karir. Karakteristik individu pegawai DISDIKPORA Kabupaten Klungkung tidak sepenuhnya mampu mendorong tercapainya pelaksanaan tugas, hal itu disebabkan karena kurangnya keahlian pegawai terutama pegawai yang sudah berumur dalam memahami dan melaksanakan tugas terutama menggunakan komputer sehingga kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas dan membuat tugas selesai tidak sesuai waktu yang ditentukan. Karakteristik individu sebagai salah satu faktor internal yang menjadi pertimbangan pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman dan baik. Semakin pegawai memiliki kepribadian, sikap, dan persepsi yang profesional, maka akan memberikan perilaku positif bagi pegawai yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Menurut Mattalatta (2019) menemukan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya..

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Miner dalam Edison dkk (2018) menyatakan empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yakni :

- a. Kualitas, yaitu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna atau tidak terjadi kesalahan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang ditunjukkan dalam satuan jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu merupakan tingkat ketidakhadiran atau keterlambatan, serta dimana kegiatan atau suatu hasil produksi dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.
- d. Kerja sama, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugas.

2. Komunikasi

Menurut Prabawa (2020), komunikasi adalah proses pertukaran informasi, makna atau pemahaman dari pengirim ke penerima. Dari komunikasi yang telah dilakukan diharapkan akan menimbulkan perubahan tingkah laku atau muncul perilaku baru sesuai dengan yang dikirimkan oleh pengirim pesan atau informasi dari penerima informasi. Menurut Eka (2020) komunikasi adalah pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi yang dirancang dengan tujuan agar anggota organisasi bekerja secara efektif untuk mencapai

tujuan organisasi. Menurut Sutardji (2018) indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

- a) Pemahaman
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing.
- b) Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.
- c) Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.
- d) Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
- e) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Indra (2021), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Suhartini, 2020). Indikator lingkungan kerja mengacu pada Ali, S. et al., (2018) adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik diukur dengan :
 - 1) Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.
 - 2) Dekorasi di tempat kerja
Penataan ruang kerja karyawan yang berkaitan dengan tata letak, tata warna, dan perlengkapan lainnya.
- b. Lingkungan kerja non fisik, segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun

dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan. lingkungan kerja non fisik diukur dengan :

- 1) Atmosfer kerja
Merupakan suasana atau lingkungan kerja yang bisa menstimuli panca indera karyawan dan mempengaruhi persepsi serta emosional karyawan terhadap pekerjaannya.
- 2) Rasa aman
Jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawan.
- 3) Interaksi
kontak sosial dan komunikasi yang terjadi antara sesama karyawan atau dengan atasan dalam perusahaan.

4. Karakteristik Individu

Menurut Desyinta, dkk. (2019) Karakteristik individu adalah karakter seseorang individu yang mempunyai sifat dan ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tugas atau memecahkan masalah berbeda dalam memenuhi kebutuhan. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu, (Robbins, 2018). Ada empat indikator karakteristik individu menurut Fauziah (2019) di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan
Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

- b. Nilai
Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap
Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d. Minat
Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

III. METODELOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jl. Ngurah Rai Kec. Klungkung. Adapun b. yang menjadi objek pada penelitian ini adalah persepsi pegawai mengenai komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten

Klungkung yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah pegawai yang akan diteliti kurang dari 100, maka metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Berdasarkan teori tersebut maka sampel yang digunakan adalah 100% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *pearson correlation instrument* dari hasil output SPSS. Jika nilai *pearson correlation instrument* lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2018).

2) Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Ketentuan suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, apabila memiliki Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, apabila sig (*2-tailed*) lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila sig (*2-tailed*) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi hal ini dapat dilihat dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Agar bebas multikolinearitas, nilai VIF harus lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* harus di atas 0,10 (Ghozali, 2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara bersama – sama terhadap Kinerja Pegawai serta untuk mengetahui variabel mana diantara Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Rumus (Sugiyono, 2018) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

X₁ = Komunikasi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Karakteristik Individu

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

d. Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan dalam persentase.

Rumus (Sugiyono, 2018)

$$D = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R² = Kuadrat koefisien korelasi berganda:

e. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Langkah pengambilan keputusan :

1) Bila sig. F \geq 0,05 (5%) maka H₀ diterima atau H_a ditolak, berarti secara simultan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

2) Bila sig. F < 0,05 (5%) maka H₀ ditolak atau H_a diterima, berarti secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

f. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Langkah pengambilan keputusan

1) Pengambilan Keputusan Bila sig. t \geq 0,05 (5%) maka H₀ diterima atau H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi/ Lingkungan Kerja/ Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) Bila sig. $t < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi/Lingkungan Kerja/Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Ket.
Komunikasi (X_1)		
X1.1	0,955	Valid
X1.2	0,965	Valid
X1.3	0,970	Valid
X1.4	0,966	Valid
X1.5	0,874	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)		
X2.1	0,981	Valid
X2.2	0,981	Valid
X2.3	0,926	Valid
X2.4	0,956	Valid
X2.5	0,934	Valid
Karakteristik Individu (X_3)		
X3.1	0,974	Valid
X3.2	0,970	Valid
X3.3	0,950	Valid
X3.4	0,859	Valid
Kinerja Pegawai (Y)		
Y.1	0,953	Valid
Y.2	0,965	Valid
Y.3	0,957	Valid
Y.4	0,846	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Ket.
X1	5	0,984	Reliabel
X2	5	0,970	Reliabel
X2	4	0,975	Reliabel
Y	4	0,943	Reliabel

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha*nya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	50
Test Statistic	0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 3 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
X1	0.375	2.665	Bebas Multikolinearitas
X2	0.304	3.284	Bebas Multikolinearitas
X3	0.375	2.665	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X1	0.803	Bebas heteroskedastisitas
X2	0.158	Bebas heteroskedastisitas
X3	0.253	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah 2022

Dari Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Hasil Analisis Inferensial

Tabel 6

Rangkuman Hasil Analisis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Beta	T	Sig.
KP	Konstanta	2,198		2,455	0,016
	KM	0,201	0,281	2,547	0,016
	LK	0,199	0,276	2,254	0,029
	KI	0,358	0,410	3,481	0,001

Adjusted R Square = 0,777
 F = 57,803
 Sig. F = 0,000
 N = 50

Sumber: Data diolah 2022

a. Analisis Regresi Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,198 + 0,201 X_1 + 0,199 X_2 + 0,358 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) Konstanta a sebesar 2,198, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja pegawai adalah tetap.
- b) b₁ sebesar 0,201, memiliki arti apabila lingkungan kerja dan karakteristik individu dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komunikasi

akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.

- c) b₂ sebesar 0,199, memiliki arti apabila komunikasi dan karakteristik individu dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.
- d) b₃ sebesar 0,358, memiliki arti apabila komunikasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya karakteristik individu akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai pada DISDIKORA Kabupaten Klungkung, begitu sebaliknya.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,777. Ini berarti besarnya kontribusi antara Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c. Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, diperoleh nilai F hitung 57,803 dan signifikansi F adalah $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

d. Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk komunikasi adalah 2,547, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,281, dan signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk lingkungan kerja adalah 2,254, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,276, dan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

3) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk karakteristik individu adalah 3,481, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,410, dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DISDIKORA Kabupaten Klungkung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Komunikasi yang bernilai positif yaitu 0,201 dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila komunikasi antar pegawai semakin baik, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai, sehingga Hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Berdasarkan deskripsi jawaban responden,

variabel komunikasi secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden. Dimana pernyataan dengan skor terendah berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang disampaikan oleh atasan atau rekan kerja lainnya”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat permasalahan Komunikasi pada DISDIKPORa Kabupaten Klungkung yang ditunjukkan dari sering mengalami miskomunikasi terhadap sesama pegawai, sehingga sering terjadi kesalahpahaman pada pegawai terutama pada bidang lain.

Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai kerja sama yang sinergis didalam organisasi. Peran pimpinan organisasi sangat mempengaruhi kualitas dan efektivitas komunikasi yang dibangun. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memahami dan mampu membangun komunikasi berkualitas dan efektif dengan membangun sistem komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Jika setiap pegawai dapat menyampaikan dan menerima informasi dengan baik maka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dapat mewujudkan kepuasan serta kenyamanan pegawai untuk tetap berkomitmen dalam bekerja. Komunikasi yang baik akan membantu pegawai dalam memahami pekerjaannya secara

jelas sehingga perlahan kinerjanya akan meningkat.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ertanto, dkk. (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Harsono (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Honkley, dkk. (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kristanto (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi memiliki hubungan langsung positif pada kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DISDIKPORa Kabupaten Klungkung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu 0,199 dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila lingkungan kerja pada organisasi itu menjadi lebih baik dan nyaman, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai,

sehingga Hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Berdasarkan deskripsi jawaban responden, variabel lingkungan kerja secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden. Dimana pernyataan dengan skor terendah berada pada pernyataan ketiga yaitu “Saya merasa sudah terjalin hubungan yang akrab dengan rekan kerja sehingga dapat selalu bekerja sama”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat permasalahan lingkungan kerja pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung yang ditunjukkan dari adanya lingkungan kerja yang dirasa masih kurang nyaman bagi pegawai, hal itu ditunjukkan dari hubungan antar pegawai yang berjalan kurang harmonis sehingga terkadang menimbulkan adanya konflik dan kurangnya rasa kerja sama antar pegawai.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan

kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dkk. (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian Mochtar (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Novendri (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suryanto (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Serta penelitian Suhartini, dkk. (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu yang bernilai positif yaitu 0,358 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila karakteristik individu pegawai meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai, sehingga Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Berdasarkan

deskripsi jawaban responden, variabel karakteristik individu secara keseluruhan dipersepsikan baik oleh responden. Dimana pernyataan dengan skor terendah berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat permasalahan karakteristik individu pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung yang ditunjukkan dari kurangnya keahlian pegawai terutama pegawai yang sudah berumur dalam memahami dan melaksanakan tugas .

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari pegawai itu sendiri. Setiap pegawai mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap, dan minat yang tinggi akan mendorong setiap individu menghasilkan pekerjaan yang berbeda satu dengan lainnya. Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas, kemampuan memiliki pengaruh langsung pada tingkat kepuasan dan tingkat kinerja seseorang, agar karyawan dapat melakukan kerja dengan baik, maka memerlukan suatu kesesuaian dengan pekerjaannya, kesesuaian dapat diperoleh dengan cara mencocokkan antara sifat pekerjaan dengan kemampuan pegawai. Dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herizal (2022) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang Husain, dkk. (2022) hasil penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik individu menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ajie (2021), menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian Ihya, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Hidayah 2018, yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

V. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung, ini berarti bahwa dengan semakin baiknya komunikasi yang terjalin dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung, ini berarti dengan semakin baik dan nyaman

lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung.

- c. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung, ini berarti dengan semakin baik pemahaman individu terhadap karakteristik dirinya dalam memahami sebuah pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada DISDIKPORA Kabupaten Klungkung.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meminimalisir terjadinya miss komunikasi antar pegawai terutama pada divisi yang berbeda diharapkan kepada dinas untuk dapat lebih sering mengajak para pegawainya agar dapat berkomunikasi secara bersama misalnya dengan mengadakan kegiatan rapat secara rutin. Terutama membahas hal – hal penting terkait organisasi.
- b. Untuk dapat meeningkatkan hubungan yang baik antara pegawai kepada pimpinan dinas hendaknya dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada pegawainya seperti dengan cara memberikan motivasi yang adil dan merata kepada semua pegawai, mendengarkan keluhan kesah pegawai dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi, serta memberikan fasilitas yang dapat mendukung pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
- c. Untuk dapat meningkatkan kemampuan pegawai sehingga mampu menampilkan hasil kerja yang baik kepada pimpinan dinas hendaknya dapat mengadakan kegiatan berupa pelatihan secara berkala. Terutama pelatihan yang menyangkut teknologi sehingga dapat meningkatkan pemahaman pegawai dalam menggunakan komputer.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajie, Rendy Spto. 2021. The Influence of Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Cipta Selaras Abadi in Parung-Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 9, No. 2*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten.
- Apriyanti, Rina, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono. 2021. Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry). *Dinasti International Jurnal Of Economics, Finance, & Accounting*. University of Jakarta.
- Desyinta, Devi. Darwin Lie, Efendi, Debi Eka Putra. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Maker*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutlan Agung.

- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Eka, Febrial. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Abyor Internasional. *DIJEMSS*. Mercu Buana University, Jakarta.
- Ertanto, Ricky Aldian, Prayekti, Ignatius Soni Kurniawan. 2021. The Effect Of Communication And Intrinsic Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Mediation Variables. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Fauziah, Nur Hanifah. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Harsono, Yhonanda. 2021. The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance CV. Eternal Moon Bienar in East Jakarta. *Journal of Socio Humanities Review*. Pamulang University.
- Herizal, Ismayli, Busra, 2022. The Effect of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at the Education Office of Pidie Jaya Regency. *Budapest International Research Critics Journal*. University of Jabal Ghafur.
- Hidayah, Abdul Kholik. 2018. The Influence Of Individual Characteristics, And leadership, Through Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Of East Kalimantan Forestry Agency Office. *International Journal Of Accounting, Finance, And Economics*. Faculty of Agriculture, University of 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Honkley, Tony, Hendra Jonathan Sibarani, Yusuf Ronny, Syaifuddin Lubis, Kuras Purba. 2021. The Influence Of Organizational Culture, Communication, Work Environment, And Leadership Style On Employee Performance PT. Duta Anugerah Indah. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 24, Issue 3*.
- Husain, Muhammad, Siti Mujanah and Tri Andjarwat. 2022. The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Ihya, Muhammad Adam, dan Ridwan Nurdin. 2019. The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province. *International Journal of Business and Social*

- Science Vol. 10, No. 5. Economics and Business Faculty Syiah Kuala University.*
- Indra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi di Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 9, No. 2.* Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten.
- Kristanto, Harris. 2020. The Effect of Leadership Style and Communication on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT. Trans Sumatra Agung in Medan . *International Journal of Research and Review.* Universitas Prima Indonesia.
- Mahawira, Bagus Ketut Riska. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali. *Journal Research Management (JARMA).* Universitas Ekonomi Triatma Mulya, Badung – Bali
- Mattalatta, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Putra Karella Group). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 1(2), 35-43*
- Metera, I Gde Made. 2022. Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi, Vol. 9 No. 1.* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas.
- Mochtar, Ine Ardita Indriya, Ahadiati Rohmatiah, Mutmainah. 2021. The Influence Of Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance At The Madiun City Land Office. *Journal of Applied Economics in Developing Countries.* Universitas Merdeka Madiun.
- Novendri, Indra. 2021. The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Sinar Citra Abadi in Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 9, No. 2.* Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten.
- Prabawa, Bagus Ade Tegar. 2020. Hubungan Strategi Komunikasi Penyuluhan. Bali.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12).* Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, Haris Dwi Rukmana. 2018. The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at PT. Putri Panda Unit II Tulungagung, East Jawa, Indonesia. *The First International Research Conference on Economics and Business.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta
- Suhartini, Ratu Dea Mada Badriyah, Ade Nahdiatul Hasanah. 2020. How Interpersonal Communication And Physical Work Environment Affect The Employee' Performance At Quality Control

- Division Of PT. Bangun Beton. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 18. No. 1.* Universitas Serang Raya, Indonesia, Banten.
- Sutardji. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua.* Yogyakarta; Dee Publis.
- Suryanto. 2021. The Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office). *Management Research Studies Journal.* Jayakusuma College of Economics.
- Tambunan, Ully Syafira. 2021. Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.