



## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSJ HB Saanin Padang

Riski Muhendra<sup>1</sup>, Agus Sutardjo<sup>2</sup>, Dina Adawiyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [riskimuhe18@gmail.com](mailto:riskimuhe18@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Riski Muhendra

**Abstract:** *The aim of the study was to determine the effect of communication and work environment on employee performance at the HB Saanin Padang Padang Hospital. The data collection method used in this research was field study and literature study. The technique of collecting data uses documentation, interviews and questionnaires. The data is of a quantitative type using primary sources. The study population included 228 employees of the Saanin Padang Hospital and the sample used the probability sampling technique to obtain a total sample of 70 respondents. The technique of analyzing the data uses multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, and testing the hypothesis with the t test and F test. The results obtained include: Positive and significant communication affects the performance of the employees of RSJ HB Saanin Padang partially. The work environment has a positive and significant impact on the performance of employees of the HB Saanin Padang Hospital partially. Communication (X1) and work environment (X2) are simultaneously positive and significantly affect the performance of employees of the HB Saanin Padang Padang Hospital.*

**Keywords:** *Communication, Work Environment, Performance.*

**Abstrak:** Penelitian dilakukan tujuannya guna mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai RSJ HB Saanin Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan studi lapangan serta studi kepustakaan. Teknik mengumpul datanya memakai dokumentasi, wawancara serta angket. Datanya berjenis kuantitatif mempergunakan sumber primer. Populasi penelitian meliputi pegawai RSJ Saanin Padang sejumlah 228 orang dan sampelnya mempergunakan teknik *probability sampling* didapatkan total sampel menjadi 70 responden. Teknik menganalisis datanya memakai analisa regresi linier berganda, koefisien determinan, serta menguji hipotesis dengan uji t serta uji F. Hasil yang diperoleh antara lain: Komunikasi positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang secara khusus. Lingkungan

kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang secara parsial. Komunikasi ( $X_1$ ) serta lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

---

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi disebut berhasil yaitu organisasi ketika memiliki pekerja dimana kinerjanya maksimal untuk peningkatan usahanya. Kinerja pegawai secara umumnya ialah sebuah perwujudan pekerjaan yang dihasilkan setiap pekerja dimana cenderung dipakai dalam memberi nilai pada pegawainya di suatu organisasi. Kinerja tinggi merupakan suatu tahap dalam meraih terwujudnya sasaran organisasi. Dengan demikian, kinerja dijadikan aspek krusial untuk pencapaian sasaran organisasi maka dari itu harus diusahakan dalam memperbaiki kinerja pegawainya. Dalam pencapaian sasaran yang ingin diwujudkan tersebut perusahaan perlu menentukan strategi, khususnya merencanakan SDM yang terfokuskan di tahap-tahap khusus yang dipilih manajemen perusahaan.

Mulyadi (2019:63) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diraih seorang karyawan menurut kualitas serta kuantitas sebagaimana tugas serta beban karyawan. Guna mewujudkan sasaran perusahaan dibutuhkan karyawan yang memenuhi kualifikasi dan standar, serta bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Semua perusahaan akan berupaya dalam memperbaiki kinerja karyawannya, sehingga meraih sasaran organisasi.

Salah satu sektor yang membutuhkan kinerja karyawan maksimal yaitu rumah sakit jiwa HB Saanin Padang. Dalam melakukan operasionalnya RSJ berpedoman pada Perda Provinsi Sumatera Barat No: 7 Tahun 2010 serta Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 6 tahun 2011 kemudian Peraturan Gubernur Sumbar No: 440-538-2011. Untuk bisa merealisasikan rencana pembangunan daerah RSJ HB Saanin Padang harus memiliki pegawai yang berkinerja tinggi.

Namun, kinerja pada layanan kesehatan spesialis non jiwa untuk mendukung layanan kesehatan jiwa prima serta kemandirian keuangan RS cukup berfluktuatif selama lima tahun terakhir yang bisa dilihat pada lampiran 1. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke tahun 2021. Walaupun mayoritas nilai kinerja pegawai tidak mencapai 100, namun hasil nilai kinerja pegawai telah menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan pada tahun 2020 sebab munculnya aturan terkait pemberian layanan di Poliklinik ditangani dokter spesialis serta akibat musibah Covid-19 sehingga kedatangan pengunjung menjadi berkurang. Namun, pada tahun 2021 pasien sudah mulai berdatangan untuk berobat langsung ke rumah sakit karena angka covid yang terus menurun.

Penulis juga telah melakukan wawancara kepada 15 orang pasien rumah sakit, rata – rata pasien mengeluhkan penanganan yang lambat dari rumah sakit karena mereka harus antri terlebih dahulu sesuai tahap pemeriksaan. Pertama mereka harus antri untuk diukur tekanan darah dan berat badannya. Kegiatan ini memakan waktu sekitar 1 jam, setelah itu mereka harus antri lagi untuk berobat di dokter poliklinik sekitar 1 sampai 2 jam sesuai tujuannya. Kemudian untuk mengambil obat pasien harus antri hingga 3 jam karena petugas yang tidak ada ditempat dan resep yang sudah bertumpuk diloket apotik. Seharusnya petugas rumah

sakit sudah standby untuk melakukan tugasnya masing – masing dan mempersingkat waktu pasien berobat. Jika dirasa kurang maksimal ada baiknya jika pihak rumah sakit menambah pegawai agar kegiatan rumah sakit dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Dari pemaparan pasien, penulis menemukan adanya gap antara penilaian kinerja pegawai yang baik dan pendapat pasien. Seharusnya dengan penilaian kinerja yang dihasilkan, tidak adanya komentar negatif dari pasien. Untuk itu pegawai RSJ HB Saanin Padang harus berupaya dalam menyediakan performa maksimal sesuai dengan nilai yang dihasilkan sehingga dihasilkan tenaga kerja trampil. Kinerja positif tersebut tidak terjadi begitu saja, melainkan karena sejumlah faktor pendukung sehingga kinerja karyawan membaik misalnya komunikasi sesama pegawai serta lingkungan kerja yang memadai. Kinerja pegawai bisa muncul dari dalam diri atau internal seperti komunikasi, motivasi, tujuan, dan sebagainya. Kemudian faktor eksternal contohnya lingkungan kerja. agar bisa mewujudkan kinerja sangat optimal, maka penting diperhatikan beberapa faktor yang bisa memengaruhi misalnya komunikasi sesama pekerja serta lingkungan kerja memadai.

Komunikasi Deddy Mulyana (2016:46) diartikan sebagai sebuah pikiran, suatu makna, atau sebuah pesan dianut secara serupa. Definisi lain komunikasi dikemukakan oleh Nurudin (2016:118) yaitu upaya menghantarkan sebuah gagasan guna menerima feedback atas ide yang dihantarkan tersebut. Lebih lanjut komunikasi diartikan Nurjaman & Umam (2017:35) yaitu membagi sesuatu bersama individu lainnya, bertukar, berbicara pada seseorang, menceritakan hal pada orang lain, berbincang, bertukar gagasan, berelasi, bergaul.

Penulis telah melakukan wawancara dengan 20 orang pegawai RSJ HB Saanin Padang pada 20 Oktober 2021 penulis menyimpulkan fenomena komunikasi pada RSJ HB Saanin Padang adalah terjadinya miskomunikasi antara atasan dengan bawahan. Hal ini terjadi karena instruksi kerja yang diberikan kurang jelas sehingga tujuan atasan tidak diterima dengan baik oleh bawahan sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan atasan. Instruksi yang diberikan kurang jelas ini mengakibatkan dampak yang tidak baik terhadap kinerja pegawai karena akan mengurangi penilaian dari kinerjanya. Sehingga nilai kinerja pegawai tersebut tidak maksimal. Pada petugas pelayanan pegawai kewalahan untuk melayani banyaknya pasien dan beragam penyakit yang diderita. Pegawai berharap adanya petugas tambahan untuk membantu melayani pasien.

Selain komunikasi, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Sunyoto (2018:43) mengartikan lingkungan kerja adalah semua yang terdapat pada lingkungan karyawan dan juga dapat mendorong karyawan ketika melakukan tugas di perusahaan, seperti kebersihan, suhu, penerangan dan lainnya. Sedangkan Nitisemito (2018:97) memberi definisi Lingkungan kerja sebagai apapun dimana terdapat di area karyawan dan dapat mendukung ketika mengerjakan tugas karyawan misalnya peralatan AC, lampu memadai. Lebih lanjut, Schultz dan Schultz (2017:405) mengartikan Lingkungan kerja merupakan seluruh elemen fisik kerja, psikologi kerja serta kebijakan kerja yang bisa memengaruhi rasa puas dalam bekerja serta produktivitas pekerjaan.

Fenomena lingkungan kerja pada RSJ HB Saanin Padang adalah pada lingkungan kerja non fisik, suasana kerja yang kurang kondusif seperti adanya gap antar pegawai karena perbedaan pendapat dalam bekerja yang membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Lebih lanjut, untuk lingkungan kerja fisik, tidak lengkapnya fasilitas kerja pegawai, sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja seperti pada bagian apotik ada beberapa obat

– obatan yang tidak tersedia sehingga pasien harus membeli ke apotik luar, seharusnya rumah sakit dapat menyediakan berbagai macam obat agar pasien tidak perlu repot untuk membeli obat ke apotik lain. Kemudian, ada beberapa ruangan yang memiliki AC namun tidak terasa dingin, juga peralatan medis yang kurang dalam pedoman standar pelayanan serta rusah parah, demikian pula diperlukan penambahan dan pemeliharaan alat kesehatan diluar Medis.

Penelitian ini didasarkan atas peneliti sebelumnya dari Syifa Pri Widyastuti (2021) yang hasilnya lingkungan kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Kemudian penelitian Dewi (2021) yang hasilnya membuktikan komunikasi secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Sesuai bahasan tersebut, peneliti tertarik mengidentifikasi kinerja pegawai serta mencari faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dengan memilih judul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSJ HB Saanin Padang”.

### METODE PENELITIAN

Metode dalam pengumpulan data yaitu riset lapangan serta riset pustaka. Populasi adalah totalitas nilai yang berpeluang, atas hasil menghitung ataupun mengukur, dari sisi kuantitatif dan kualitatif sesuai karakteristik khusus menyangkut objek secara utuh serta lengkap (Agussalim M., 2015;7). Adapun populasi dalam riset ini adalah pegawai RSJ Saanin Padang berjumlah 228 pekerja.

Pemilihan sampelnya dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Artinya diberikan kesempatan yang sama untuk semua elemen populasi terpilih sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 70 pegawai.

Pengujian instrumen meliputi uji validitas serta reliabilitas. Sementara pengujian asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Kemudian dianalisis memakai regresi linier berganda, koefisien determinan lalu uji secara terpisah atau uji t serta uji secara bersama atau uji F.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

#### Analisa Linear Berganda

Dari analisis regresi berganda diperoleh hasilnya pada tabel ini.

**Coefficients**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.233	9.593		4.194	.000
	Komunikasi	.407	.146	.303	2.785	.007
	Lingkungan_Kerja	.615	.159	.420	3.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data.

Berikut adalah persamaan regresinya :

$$Y = 40,233 + 0,407 X1 + 0,615 X2 + e$$

1. Angka konstanta senilai 40,233 yang menunjukkan bila komunikasi dan lingkungan kerja adalah 0 menyebabkan kinerja bernilai 40,233. Artinya kinerja tanpa komunikasi serta lingkungan kerja bernilai 40,233 poin.
2. Angka koefisien regresi komunikasi senilai 0,407, bertanda positif yang menunjukkan komunikasi positif memengaruhi kinerja. Apabila komunikasi naik senilai satu poin, kinerja akan naik senilai 0,407 poin.
3. Angka koefisien regresi pada lingkungan kerja senilai 0,615, arahnya positif yang menunjukkan lingkungan kerja positif memengaruhi kinerja. Apabila lingkungan kerja naik satu poin, kinerja ikut meningkat sejumlah 0,615 poin.

### Analisa Determinan

Berikut persentase kontribusi variabel bebas yang meliputi komunikasi serta lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja.

**Koefesien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 <sup>a</sup>	.392	.374	6.08919

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Komunikasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data.

Menurut tabel lalu dihasilkan angka *Adjusted R Square* sejumlah 0,374 = 37.4%, Dengan demikian besarnya kontribusi dari komunikasi (X1) serta lingkungan kerja (X2) pada variabel kinerja (Y) bernilai 0,374 atau 37.4%. Kontribusi variabel X menyediakan informasi minim dalam menerangkan variabel Y. Sisanya 62.6% adalah kontribusi faktor lain misalnya gaya kepemimpinan, motivasi, konflik kerja, serta lain sebagainya.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Berikut adalah hasil pengujiannya.

**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.233	9.593		4.194	.000
	Komunikasi	.407	.146	.303	2.785	.007
	Lingkungan_Kerja	.615	.159	.420	3.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan angka sig 0,05 uji dua pihak dimana  $df = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$  didapatkan t tabel senilai 1.99601. Penjabaran hasil ujinya yaitu :

1. Angka t hitung komunikasi senilai 2.785 > t tabelnya 1.99601. Lalu sig dihasilkan senilai  $0.007 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima. Artinya komunikasi secara parsial signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang.

2. Angka t hitung lingkungan kerja senilai  $3.856 > t$  tabelnya  $1.99601$ . Lalu angka sig didapatkan senilai  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja secara parsial signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang.

### Uji F

Uji F dilihat berpedoman pada F hitung serta angka sig. sebagaimana ada pada tabel dibawah:

**ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1601.247	2	800.624	21.593	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2484.238	67	37.078		
	Total	4085.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber : Hasil Olah Data.

Sesuai hasil perhitungan diperoleh angka F hitungnya  $21.593 > 3.98$  kemudian nilai sig sebesar  $0.000 < \alpha$  senilai  $0.05$  atau  $5\%$ . Sehingga  $H_a$  diterima yang artinya komunikasi serta lingkungan kerja bersama-sama memengaruhi kinerja (Y) pegawai RSJ HB Saanin Padang secara signifikan.

### Pembahasan

Sesuai pembahasan yang adaterlihat bahwa variabel strategi pemasaran yaitu komunikasi serta lingkungan kerja secara bersama signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang. Berikut uraiannya:

#### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji memperlihatkan terdapat pengaruh positif serta signifikan dari komunikasi pada kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang. Arah hubungan bertanda positif artinya kenaikan pada komunikasi berakibat meningkatnya kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja bisa dicapai lewat komunikasi lebih baik dari masing – masing pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset terdahulu sebagaimana telah diteliti Dewi (2021), dimana mendapatkan hasilnya bahwa komunikasi mampu memengaruhi kinerja. Lebih lanjut didukung penelitian Ratna Sari (2021), dimana hasilnya membuktikan komunikasi memengaruhi kinerja secara signifikan. Kemudian sejalan penelitian Shintia Yulian, Agussalim, Novi Yanti (2021), yang juga menemukan bahwa komunikasi secara parsial memengaruhi kinerja.

Menurut Nurudin (2016:118) komunikasi sebagai upaya menghantarkan sebuah gagasan guna menerima feedback atas ide yang dihiantarkan tersebut. Kemudian sebagaimana pendapat Nurjaman & Umam (2017) komunikasi diartikan membagi sesuatu bersama individu lainnya, bertukar, berbicara pada seseorang, menceritakan hal pada orang lain, berbincang, bertukar gagasan, berelasi, bergaul

Komunikasi adalah sebuah proses ketika individu menghantarkan pesan ataupun masukan kepada seseorang pada kegiatannya. Komunikasi adalah hal yang krusial termasuk dari atasan ke bawahannya atau dari rekan sekerja pada organisasi. Jika komunikasi tidak berjalan, karyawan bisa mengalami kesulitan dan kesalahan pengertian baik antar rekan sekerja maupun dengan atasannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji memperlihatkan terdapat pengaruh positif serta signifikan dari lingkungan kerja pada kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang. Arah hubungan bertanda positif artinya kenaikan pada lingkungan kerja berakibat meningkatnya kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja bisa dicapai lewat peningkatan lingkungan kerja di tempat bekerja.

Hasil riset ini didukung temuan dari studi Syifa Pri Widyastuti (2021), yang mana hasilnya menunjukkan lingkungan kerja memengaruhi kinerja. Kemudian didukung pula penelitian Lyta Lestari (2017), yang hasilnya membuktikan lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja. Kemudian sejalan penelitian Danu Unggul Ardiyanto, Agussalim, Novi Yanti (2022), dimana hasilnya lingkungan kerja secara terpisah positif serta signifikan memengaruhi kinerjanya.

Nitisemito (2018:97) menyampaikan Lingkungan kerja sebagai apapun yang terdapat pada lingkungan karyawan dan dapat menunjang ketika mengerjakan tugas karyawan misalnya peralatan AC, lampu memadai. Lebih lanjut, Schultz dan Schultz (2017:405) menyampaikan Lingkungan kerja merupakan seluruh elemen fisik kerja, psikologi kerja serta kebijakan kerja yang bisa memengaruhi rasa puas dalam bekerja serta produktivitas pekerjaan

Lingkungan kerja yang kondusif bisa terpengaruh dari sejumlah elemen seperti lingkungan fisik serta non fisik. Pada lingkungan fisik menyangkut fasilitas pendukung pekerjaan. Adanya kelengkapan peralatan secara memadai akan mendukung lancarnya pekerjaan. Sedangkan lingkungan non fisik terkait dengan kenyamanan pegawai dengan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman. Suasana bekerja yang kondusif menjadikan pegawai lebih bersemangat serta bertahan lama menjadi pegawai.

### **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil ditemukan komunikasi serta lingkungan kerja signifikan secara simultan memengaruhi kinerja pada pegawai RSJ HB Saanin Padang. Arah hubungan komunikasi serta lingkungan kerja pada kinerja arahnya positif di mana kenaikan pada komunikasi ( $X_1$ ) serta lingkungan kerja ( $X_2$ ) berakibat naiknya kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja bisa dicapai lewat peningkatan komunikasi serta lingkungan kerja perusahaan.

Hasil ini serupa pada temuan Riset dari Junaidi (2018), yang hasilnya komunikasi dan lingkungan kerja signifikan serta positif memengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama. Kemudian penelitian serupa dari Irma Idayati (2018), diperoleh hasil komunikasi serta lingkungan kerja signifikan serta positif memengaruhi kinerja pegawainya secara bersama-sama.

Sebagaimana dinyatakan Priansa (2017:269) bahwa kinerja adalah realisasi atas kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja menunjukkan output pengerjaan dari setiap

pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya dan beban perusahaan. Kinerja bisa dinaikkan lewat komunikasi masing – masing pegawai dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan. Komunikasi dan lingkungan kerja berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan komunikasi antar masing – masing pegawai dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

SDM dianggap sebagai aset terpenting pada perusahaan, karena melalui tenaga, kemampuan, inovasi serta usaha pegawai untuk perusahaan kan menjadikan perusahaan tetap eksis. Masing-masing individu memiliki tipe komunikasi yang tidak serupa satu sama lain. Untuk itu perusahaan harus mampu menengahi cara komunikasi dari masing – masing pegawai agar bisa meletakkan pegawai tersebut dibagian yang tepat. Selain itu kebanyakannya, lingkungan kerja yang positif bisa menjadi support untuk pegawai dalam membangkitkan semangat kerja serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hasil kerja akan terpengaruh dengan adanya semangat yang tinggi dari para karyawan perusahaan. Kenyamanan dalam bekerja juga akan menciptakan etos kerja yang tinggi.

## KESIMPULAN

1. Komunikasi secara parsial positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang.
2. Lingkungan kerja secara parsial positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang.
3. Komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang.
4. Kontribusi sumbangan variabel independen senilai 0,374 atau 37.4% terhadap variabel dependen. Sisanya senilai 62.6% adalah kontribusi faktor lain misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, kepemimpinan, konflik atau stres, dan sebagainya.

## REFERENSI

- Angel Susanti Mandagie. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *J. EMBA*4, 344–354 (2016).
- Danu Unggul Ardiyanto, Agussalim, Novi Yanti. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang. *J. Matua*4, 255-266 (2022).
- Darmalis. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat. *J. Matua*2, 302–313 (2020).
- Daryanto. *Media Pembelajaran*. (Gaya Media, 2016).
- Dessler Gary. *Manajemen sumber daya manusia*. (Indeks, 2017).
- Didi Wandu. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *J. Ekon. Vokasi*2, 18–30 (2019).
- Effendy Onong Uchjana. *Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung: Remaja Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Grasindo Rosdakarya, 2017).
- Eko Widodo Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Pustaka Pelajar, 2017).
- Fahmi Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Alfabeta, 2016).
- Fitriani Fajar. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Widyatama. *TEDC*13, 24–28 (2019).
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, 2017).

- Irma Idayati. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Utara II Kota Lubuk Linggau. *Ensiklopedia J.1*, 191–199 (2018).
- Junaidi. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *J. Ilm. Manaj.***2**, 1–11 (2018).
- Lyta Lestari. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Ris. Bisnis dan Investasi***3**, 94–103 (2017).
- Mangkunegara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Remaja Rosdakarya, 2017).
- Manguluang Agussalim. *Statistik Lanjutan*. (Ekasakti Press, 2017).
- Muhammad Arni. *Komunikasi Organisasi*. (Bumi Aksara, 2017).
- Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. (PT. Raja Grafindo Persada, 2019).
- Mulyana Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. (PT. Remaja Rosdakarya, 2016).
- Nitisemito Alex. *Manajemen Personalia*. (Ghalia Indonesia, 2018).
- Nurjaman, K., dan Umam, K. *Komunikasi & Public Relations*. (CV. Pustaka Setia, 2017).
- Nurudin. *Pengantar Komunikasi Massa*. (PT. Raja Grafindo Persada, 2016).
- Priansa Donni Junni. *Perancangan dan Pengembangan SDM*. (Alfabeta, 2017).
- Rahyono. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *J. Manaj. dan Bisnis***3**, 26–35 (2021).
- Ratna Sari. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *JIMMBA***3**, 290–301 (2021).
- Ronal Donra Sihaloho. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *J. Ilm. Socio Secretum***9**, 273–281 (2019).
- Schultz D Schultz. *Psychology & Work Today*. (Pearson Education. Inc, 2017).
- Shintia Yulian, Agussalim, Novi Yanti. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *J. Matua***3**, 331–344 (2021).
- Simanjuntak Payaman. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (LPFEUI, 2017).
- Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (CAPS, 2018).
- Syifa Pri Widyastuti. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Jawa Barat. *J. Ilm. Indones.***6**, 3601–3609 (2021).
- Vemmi Kesuma Dewi. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. *J. Ilm. Manaj. Sumber Daya Mns.***4**, 164–171 (2021).
- Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Erlangga, 2017).