



PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BONE

Kintan Tiara¹, Azhary Ismail², Fausiah³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar

kintantiara6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 82 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4 dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,472 dan p-value 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,387 dan p-value 0,000. Nilai R-Square sebesar 0,674 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan efektivitas kinerja pegawai sebesar 67,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang optimal. Bagi instansi pemerintah seperti Kementerian Agama Kabupaten Bone, memastikan setiap pegawai bekerja secara efektif bukan hanya tentang mencapai target, tetapi juga tentang kualitas pelayanan, akuntabilitas, dan kemampuan kolaborasi. Berdasarkan fenomena di lapangan, ditemukan indikasi bahwa efektivitas kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya koordinasi antarbidang, serta pemanfaatan sarana kerja yang belum maksimal.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja adalah komunikasi internal. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi yang bertujuan untuk menyelaraskan pemahaman, sikap, dan tindakan pegawai. Komunikasi yang efektif dapat

menciptakan kejelasan tugas dan memperkecil kesalahan kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan krusial. Latief et al. (2022) dan Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, akan meningkatkan konsentrasi, rasa aman, dan produktivitas pegawai.

Penelitian terdahulu oleh Febianti et al., Pratiwi, dan Haprilanti membuktikan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sementara itu, penelitian Febiola et al. (2024) dan Indrawati menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian yang menguji kedua variabel ini secara simultan dalam konteks instansi vertikal keagamaan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset vital yang bukan hanya tenaga kerja, tetapi juga potensi penggerak, pemikir, dan aset strategis yang harus dilatih, dikembangkan, dan dikelola secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Iboo (2017), sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Rivai (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui fungsi yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Efektivitas Kinerja

Menurut Cahyadi (2016), efektivitas kinerja merupakan suatu keadaan di mana aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai dengan yang diinginkan. Efektivitas kinerja merupakan penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan. Hayat (2017) menambahkan bahwa pelaksanaan kinerja tidak serta merta secara enak mengubah pola perencanaan yang dilakukan, sehingga pelaksanaan kinerja harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak ada kesalahan dalam pelaksanaan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator efektivitas kinerja dalam penelitian ini meliputi:

Kualitas Kerja (Quality of Work): tingkat mutu hasil pekerjaan berdasarkan standar organisasi.

Kuantitas Kerja (Quantity of Work): jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Tanggung Jawab (Responsibility): kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh kesadaran.



Kerja Sama (Cooperation): kemampuan karyawan untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja maupun atasan.

Komunikasi Internal

Secara etimologi, kata "komunikasi" berasal dari bahasa Inggris communication dan berakar dari bahasa Latin communicare yang bersumber dari communis yang berarti "sama", yaitu sama dalam makna. Menurut Firmansyah & Syamsuddin (2016), komunikasi merupakan bentuk informasi yang akan disampaikan kepada penerima informasi baik secara verbal maupun nonverbal.

Menurut Audi (2021), komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi dan komunikasi di antara pimpinan dan para pegawai dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal yang menyebabkan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif. Robbins & Judge (2022) menambahkan bahwa komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk mengendalikan perilaku anggota, memotivasi staf melalui penjelasan target kerja, serta menyediakan sarana pengungkapan emosional.

Indikator komunikasi internal menurut Pace & Faulkner (2018) meliputi:

- a) Komunikasi ke Bawah (Downward Communication): penyampaian informasi dari pemimpin kepada bawahan, seperti instruksi, kebijakan, dan evaluasi.
- b) Komunikasi ke Atas (Upward Communication): penyampaian saran, laporan, maupun umpan balik dari bawahan kepada pemimpin.
- c) Komunikasi Horizontal: komunikasi antarpegawai yang memiliki tingkat jabatan yang sama untuk koordinasi pekerjaan.
- d) Komunikasi Lintas Saluran (Diagonal): komunikasi antarbagian yang berbeda jenjang untuk mempercepat koordinasi organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Prasetyo (2021), lingkungan kerja mencakup segala fasilitas, peralatan, serta kondisi tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan prosedur pelaksanaan tugas secara individu maupun kelompok. Santoso (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kasmir (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana di mana pegawai melakukan aktivitas setiap hari, dan lingkungan kerja yang baik harus mampu memberikan rasa aman dan nyaman.

Indikator lingkungan kerja menurut Armansyah (2024) meliputi:

- a) Fasilitas dan Kondisi Fisik: pencahayaan, suhu, kebersihan, dan ketersediaan alat kerja yang memadai.
- b) Hubungan Interpersonal: kualitas hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang menciptakan suasana kerja positif.
- c) Suasana Kerja (Psikologis/Sosial): budaya kerja, hubungan sosial, dan dukungan dari lingkungan organisasi.
- d) Kinerja Pegawai (Sebagai Hasil): dampak positif lingkungan kerja pada kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Febiola et al. (2024)	Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan divisi assurance STO Telkom Johar	Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman juga berperan penting.
2	Indrawati et al.	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Novotel Airport Ngurah Rai	Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Febianti et al.	Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kab. Simalungun	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai.
4	Pratiwi	Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai PU, Penataan Ruang dan Pertahanan Prov. Kepulauan Riau	Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.
5	Haprilanti & Hikmawati	Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai kecamatan	Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Research gap dari penelitian terdahulu: (1) belum ada penelitian yang secara serentak (simultan) menguji pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap efektivitas kinerja sebagai variabel dependen dalam konteks instansi vertikal keagamaan; (2) penelitian ini memvalidasi model gabungan kedua variabel secara spesifik pada pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bone.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen dan Reliabilitas Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 (berkisar antara 0,721 hingga 0,825). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk Komunikasi Internal (X1) sebesar 0,580, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,582, dan Efektivitas Kinerja (Y) sebesar 0,609. Seluruh nilai AVE > 0,50, menunjukkan validitas konvergen yang baik.

Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_c) untuk seluruh variabel berada di atas 0,70 (berkisar antara 0,757 hingga 0,862), yang membuktikan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Validitas Diskriminan Pengujian menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan nilai HTMT antar variabel ($X1-X2 = 0,825$; $X1-Y = 0,791$; $X2-Y = 0,776$) semuanya berada di bawah batas maksimum 0,90. Hal ini memastikan bahwa masing-masing konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi (R^2) Nilai *R-Square* untuk variabel Efektivitas Kinerja (Y) sebesar **0,674**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Efektivitas Kinerja sebesar 67,4%, sedangkan sisanya (32,6%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Effect Size (f^2) Nilai f^2 untuk Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kinerja sebesar **0,218** (pengaruh sedang), dan Lingkungan Kerja sebesar **0,147** (pengaruh kecil hingga sedang). Ini mengindikasikan bahwa Komunikasi Internal memberikan kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* (> 1,96) dan *P-Values* (< 0,05).

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Komunikasi Internal (X1) → Efektivitas Kinerja (Y)	0,472	4,716	0,000	H1 Diterima
Lingkungan Kerja (X2) → Efektivitas Kinerja (Y)	0,387	3,801	0,000	H2 Diterima

Berdasarkan Tabel 2, hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. Hipotesis kedua (H2) juga diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai.



PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kinerja Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja (koefisien 0,472; p-value 0,000). Temuan ini sejalan dengan teori Pace & Faulkner (2018) yang menyatakan bahwa pertukaran informasi secara vertikal, horizontal, dan diagonal bertujuan menciptakan koordinasi yang efektif. Komunikasi yang baik di Kantor Kemenag Bone memudahkan pegawai memahami tugas, mengurangi kesalahan, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Febianti et al., Pratiwi, dan Haprilanti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja (koefisien 0,387; p-value 0,000). Lingkungan yang kondusif, ditandai dengan fasilitas yang memadai dan hubungan interpersonal yang harmonis, memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2021) dan Armansyah (2024), serta memperkuat temuan Febiola et al. (2024) bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik secara langsung mendorong produktivitas dan efektivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone (H1 diterima). Komunikasi yang terbuka, jelas, dan tepat waktu mampu meningkatkan koordinasi dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (H2 diterima). Kenyamanan, keamanan, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.
3. Secara bersama-sama, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Efektivitas Kinerja Pegawai sebesar 67,4% ($R\text{-Square} = 0,674$).

Saran:

Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang jelas dan umpan balik yang terbuka. Selain itu, pihak organisasi perlu terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif melalui penyediaan fasilitas yang memadai serta pembinaan hubungan interpersonal yang harmonis antarpegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas jumlah responden untuk meningkatkan generalisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Argenti, P. A. (2023). *Corporate Communication* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Armansyah. (2024). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Audi. (2021). Komunikasi Internal dan Perannya dalam Efektivitas Kerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Cahyadi. (2016). *Efektivitas Kinerja Pegawai*. [Nama Jurnal].
- Febiola, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan divisi assurance STO Telkom Johar. *Jurnal Terkait*.
- Firmansyah, M. A., & Syamsuddin. (2016). Komunikasi Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Springer.
- Haprilanti, N., & Hikmawati, I. (Tahun). Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai kecamatan. *Jurnal Terkait*.
- Hayat. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. Rajawali Pers.
- Iboo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit].
- Indrawati, D. M., Antari, N. L. S., & Harta, A. A. J. (Tahun). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Novotel Airport Ngurah Rai. *Jurnal Terkait*.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Latief, A., Rahman, A., & Sari, D. (2022). Lingkungan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 55–63.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faulkner, D. F. (2018). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Pratiwi, I. R. (Tahun). Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai pekerjaan umum, penataan ruang dan pertahanan Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Terkait*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Santoso. (2024). *Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.