

Analysis Of The Effects Of Communication, Work Facilities, And The Work Environment On Employee Performance At The Office Of Population And Civil Registration In North Padang Lawas

Analisis Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Padang Lawas Utara

Fitria Lubis¹⁾; Eli Delvi Yanti²⁾; Ikhah Malikhah³⁾

^{1,2,3)} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*

Email: ¹ fitrialubis916@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Januari 2026]

Revised [15 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Communication, Facilities, Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif, teknik analisis data yaitu regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 23. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.239 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.697 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.029 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H3. Komunikasi, fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara dilihat dari hasil $f_{hitung} = 101.141 > f_{tabel} 2.86$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H4 diterima.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of communication, work facilities, and the work environment on employee performance at the Population and Civil Registry Office in North Padang Lawas. The research method used was quantitative, with multiple linear regression as the data analysis technique, and data processing using SPSS version 23. The sample in this study consisted of 40 employees. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that communication has a positive and significant partial effect on employee performance at the Population and Civil Registration Service in North Padang Lawas, seen from the results of t count $>$ t table ($9.239 > 2.028094$) with sig. $0.000 < 0.05$ so that the results of the study accept H1. Work facilities have a positive and significant partial effect on employee performance at the Population and Civil Registration Service in North Padang Lawas, seen from the results of t count $>$ t table ($11.697 > 2.028094$) with sig. $0.000 < 0.05$ so that the results of the study accept H2. The work environment has a positive and significant partial effect on employee performance at the Population and Civil Registration Service in North Padang Lawas, seen from the results of t count $>$ t table ($13.029 > 2.028094$) with sig. $0.000 < 0.05$ so that the results of the study accept H3. Communication, facilities, and work environment have a significant simultaneous effect on employee performance at the Population and Civil Registry Service in North Padang Lawas, as seen from the results of f count = $101.141 >$ f table 2.86 with sig. $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that H4 is accepted.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan profesional. Salah satu instansi yang sangat berperan dalam pelayanan publik adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Instansi ini memiliki tugas penting dalam mengelola data kependudukan dan memberikan layanan administratif seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, kartu keluarga, dan dokumen kependudukan lainnya yang semuanya itu digunakan sebagai identitas diri yang akan menjadi surat pengenalan diri sebagai warga republik Indonesia yang berdomisili di Padang lawas Utara.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tentu sangat membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang terampil dibidangnya masing-masing yang dapat difungsikan dalam melaksanakan tugas membuat surat-surat kebutuhan identitas diri masyarakat tersebut. Untuk dapat menjalankan tugas tersebut secara optimal, maka diperlukan kinerja pegawai yang tinggi. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Yanti dan Sanny, 2019). Faktor sumber daya manusia sangat menentukan arah keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan. (Arifin dan Yanti, 2023).

Kasmir (2021) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Malikhah (2023) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Bagi instansi, kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam memberikan pelayanan publik, melaksanakan program kerja, serta mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang baik (Sedarmayanti, 2020).

Menurut Robbins and Judge (2020) komunikasi dapat diartikan sebagai sebuah proses yang kompleks untuk saling bertukar pesan antar individu atau kelompok dengan tujuan untuk memahami, berbagi, atau memengaruhi pemikiran, perasaan, atau tindakan satu sama lain. Peneliti melakukan observasi dan melihat proses komunikasi yang terjadi di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Di Padang Lawas Utara ini terdapat beberapa permasalahan komunikasi yang muncul akibat adanya kesenjangan dalam pembagian pekerjaan, sehingga sering menimbulkan perdebatan antar pegawai. Contohnya seperti pembagian job description yang tidak seimbang, dimana terdapat pegawai yang memperoleh beban kerja lebih berat dibandingkan pegawai lainnya dan munculnya kecemburuan karena adanya tugas atau pekerjaan yang dianggap tidak sesuai, dari segi tingkat kesulitan maupun volume pekerjaan. Selain itu, komunikasi antar pegawai juga kerap menimbulkan kesalahpahaman yang disebabkan oleh penggunaan bahasa atau intonasi yang kurang tepat saat penyampaian pesan. sehingga membuat pegawai menjadi kurang fokus dan dapat menurunkan semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Fasilitas kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa fasilitas kerja meliputi semua sarana dan prasarana yang tersedia untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai akan memberikan kenyamanan serta mendukung produktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara diketahui bahwa fasilitas kerja masih kurang lengkap seperti printer yang kurang, kurangnya permesin dan kursi kantor, jaringan yang tidak stabil, dan kurangnya alat-alat komputer dapat menyebabkan semangat kerja berkurang dan pegawai merasa terhambat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa fasilitas kerja belum mendukung kerja pegawai.

Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendorong kinerja pegawai. Mangkunegara (2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan pencapaian produktivitas. Dari hasil observasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Di Padang Lawas Utara diketahui bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruang kerja yang sudah lama tidak direhab oleh pihak daerah, kurangnya apresiasi dari atasan serta adanya pantulan cahaya di area kerja turut mengganggu konsentrasi sehingga fokus dan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas berkurang. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja juga merupakan rumah kedua bagi pegawai setelah tempat tinggal.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2021).

Komunikasi

Sedarmayanti (2020) menjelaskan komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari satu individu ke individu lain dalam organisasi untuk mencapai pemahaman bersama yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Menurut Robbins and Judge (2020) komunikasi dapat diartikan sebagai sebuah proses yang kompleks untuk saling bertukar pesan antar individu atau kelompok dengan tujuan untuk memahami, berbagi, atau memengaruhi pemikiran, perasaan, atau tindakan satu sama lain.

Fasilitas Kerja

Sedarmayanti (2021) menerangkan bahwa fasilitas kerja meliputi semua sarana dan prasarana yang tersedia untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai akan memberikan kenyamanan serta mendukung produktivitas kinerja pegawai. Menurut Runtunuwu (2020) fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2021) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah "semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan pencapaian produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan Visi dan misi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan metode ini mengguankan data SPSS Versi 23. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-tabel	Hasil
Komunikasi (X ₁)	Q-1	0.925	0,320	Valid
	Q-2	0.925		Valid
	Q-3	0.902		Valid
	Q-4	0.935		Valid
	Q-5	0.945		Valid
	Q-6	0.940		Valid
	Q-7	0.890		Valid
	Q-8	0.955		Valid
	Q-9	0.917		Valid
	Q-10	0.930		Valid
	Q-11	0.942		Valid
	Q-12	0.903		Valid
	Q-13	0.931		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-tabel	Hasil
	Q-14	0.947		Valid
Fasilitas Kerja (X ₂)	Q-1	0.917	0,320	Valid
	Q-2	0.912		Valid
	Q-3	0.955		Valid
	Q-4	0.933		Valid
	Q-5	0.941		Valid
	Q-6	0.943		Valid
	Q-7	0.948		Valid
	Q-8	0.940		Valid
	Q-9	0.919		Valid
	Q-10	0.923		Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	Q-1	0.934	0,320	Valid
	Q-2	0.945		Valid
	Q-3	0.934		Valid
	Q-4	0.941		Valid
	Q-5	0.944		Valid
	Q-6	0.936		Valid
	Q-7	0.955		Valid
	Q-8	0.964		Valid
	Q-9	0.930		Valid
	Q-10	0.920		Valid
	Q-11	0.926		Valid
	Q-12	0.915		Valid
	Q-13	0.912		Valid
	Q-14	0.929		Valid
	Q-15	0.933		Valid
	Q-16	0.918		Valid
	Q-17	0.912		Valid
	Q-18	0.938		Valid
	Q-19	0.929		Valid
	Q-20	0.914		Valid
	Q-21	0.944		Valid
	Q-22	0.958		Valid
	Q-23	0.915		Valid
	Q-24	0.921		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Q-1	0.945	0,320	Valid
	Q-2	0.947		Valid
	Q-3	0.935		Valid
	Q-4	0.911		Valid
	Q-5	0.943		Valid
	Q-6	0.938		Valid
	Q-7	0.943		Valid
	Q-8	0.961		Valid
	Q-9	0.939		Valid
	Q-10	0.899		Valid

Sumber : Output SPSS ver 23

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

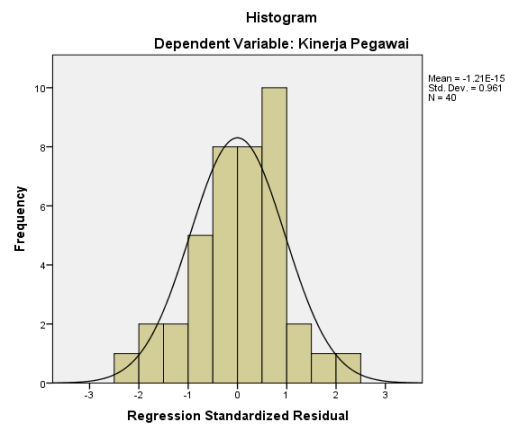
Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.987	0.7	14	14
Fasilitas Kerja (X2)	0.983	0.7	10	10
Lingkungan Kerja (X3)	0.993	0.7	24	24
Kinerja Pegawai (Y)	0.984	0.7	10	10

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti > 0,7 sehingga data bersifat reliabel.

Uji Normalitas

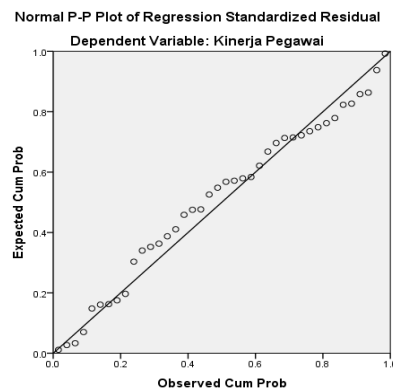
Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2. Uji PP Plot



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75844129
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.077
	Negative	-.084
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	.988	1.012
Fasilitas Kerja	.932	1.073
Lingkungan Kerja	.923	1.083

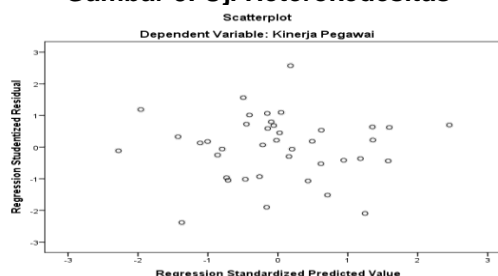
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2020) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Gambar 3. Uji Heterokedesitas



Sumber : Output SPSS ver 23

Uji Glejser

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.628	1.833		1.433	.160
Komunikasi	-.024	.023	-.169	-1.023	.313
Fasilitas Kerja	.007	.031	.040	.237	.814
Lingkungan Kerja	.004	.013	.057	.335	.740

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Komunikasi (X1) sebesar $0.313 > 0.05$, nilai signifikansi Fasilitas Kerja (X2) sebesar $0.814 > 0.05$, dan nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X3) sebesar $0.740 > 0.05$. Maka hal tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-21.891	2.956	
	Komunikasi	.344	.037	.505
	Fasilitas Kerja	.582	.050	.658
	Lingkungan Kerja	.263	.020	.736

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 23

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-21.891	2.956		-7.404	.000
Komunikasi	.344	.037	.505	9.239	.000
Fasilitas Kerja	.582	.050	.658	11.697	.000
Lingkungan Kerja	.263	.020	.736	13.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 23

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2501.149	3	833.716	101.141	.000 ^b
	Residual	296.751	36	8.243		
	Total	2797.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 101.141 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 40 - 4 = 36$, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.86 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 101.141 > f_{tabel} 2.86$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H4 diterima. Dimana variabel komunikasi (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Padang Lawas Utara.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.885	2.871

Predictors: Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS ver 23

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 9.239 dan t_{tabel} 2.028094 sebesar maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.239 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Besarnya pengaruh sebesar 0.344 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 34.4% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Padang Lawas Utara.

Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel komunikasi yang terdiri dari indikator kejelasan pesan, kelengkapan informasi, ketepatan waktu, umpan balik, saluran komunikasi yang efektif, komunikasi dua arah dan kredibilitas komunikator maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Devanti, 2024) dan (Yustika, 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Di Padang Lawas Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah mampu meminimalkan kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas administrasi kependudukan, serta meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, komunikasi yang baik juga mendorong terciptanya

koordinasi kerja yang lebih solid, meningkatkan motivasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis, sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki t_{hitung} sebesar 11.697 dan t_{tabel} sebesar 2.028094 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.697 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.582 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 58.2% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara

Arah positif menunjukkan bahwa jika ada peningkatan variabel fasilitas kerja yang terdiri dari indikator Sesuai kebutuhan, Peralatan dan perlengkapan yang memadai, Mudah digunakan, Mempercepat proses kerja dan Kemahiran sebanding dengan keuntungan maka meningkat pula kinerja pegawai (Devanti, 2024), (Yustika, 2022) dan (Humaira, 2018) maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja, teknologi pendukung, ruang kerja yang nyaman, serta sarana pelayanan administrasi yang lengkap, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Fasilitas kerja yang baik membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan akurat, khususnya dalam pelayanan administrasi kependudukan. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga mengurangi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kenyamanan kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 13.029 dan t_{tabel} sebesar 2.028094 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.029 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H3. Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.263 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 26.3% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Di Padang Lawas Utara

Arah positif menunjukkan bahwa jika ada peningkatan variabel lingkungan kerja yang terdiri dari indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka meningkat pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Malikah et al, 2023), (Yustika, 2022), (Batubara, 2024), (Yanti dan Sari, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung dengan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan memberikan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.86 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 101.141 > f_{tabel} 2.86$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H4 diterima. Dimana variabel komunikasi (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara. Komunikasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab, memperlancar koordinasi kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai mendukung kelancaran proses kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan efisiensi serta kualitas hasil kerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja yang

kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, menciptakan kenyamanan, keamanan, serta hubungan kerja yang harmonis, sehingga mendorong pegawai bekerja lebih fokus dan produktif. Dengan adanya komunikasi yang baik, fasilitas yang mendukung, dan lingkungan kerja yang nyaman, kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan masih rendahnya tingkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 maka disarankan bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Di Padang Lawas Utara meliputi :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.239 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.697 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.029 > 2.028094$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H3.
4. Komunikasi, fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Padang Lawas Utara dilihat dari hasil $f_{hitung} = 101.141 > f_{tabel} 2.86$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H4 diterima.

Saran

1. Untuk meningkatkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas perlu memperbaiki indikator umpan balik dalam komunikasi internal yang masih tergolong sangat rendah. Pimpinan disarankan untuk membuka ruang komunikasi dua arah secara lebih aktif, seperti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan tanggapan, saran, maupun kendala kerja dalam rapat rutin atau forum evaluasi kinerja. Selain itu, setiap arahan dan kebijakan yang disampaikan sebaiknya diikuti dengan klarifikasi dan respon terhadap pertanyaan pegawai agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Pemberian umpan balik atas hasil kerja pegawai, baik berupa apresiasi maupun evaluasi yang konstruktif, juga perlu dilakukan secara konsisten agar pegawai mengetahui tingkat pencapaian kerjanya dan terdorong untuk melakukan perbaikan. Dengan meningkatnya kualitas umpan balik komunikasi, koordinasi kerja akan menjadi lebih efektif dan kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan fasilitas kerja, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas perlu memperhatikan kesesuaian fasilitas kerja dengan kebutuhan pegawai yang saat ini masih tergolong sangat rendah. Pimpinan disarankan melakukan evaluasi dan pemetaan kebutuhan fasilitas kerja secara berkala, khususnya peralatan teknologi informasi, sarana administrasi kependudukan, serta fasilitas pendukung pelayanan masyarakat. Pengadaan dan pemeliharaan fasilitas kerja hendaknya disesuaikan dengan beban kerja dan perkembangan sistem pelayanan agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, pelibatan pegawai dalam mengidentifikasi kebutuhan fasilitas kerja juga penting agar fasilitas yang disediakan benar-benar mendukung pelaksanaan tugas. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang sesuai kebutuhan, hambatan kerja dapat diminimalkan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas perlu memperhatikan kondisi fasilitas lingkungan kerja yang masih tergolong sangat rendah, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta ketersediaan sarana pendukung pelayanan. Perbaikan dan penataan ruang kerja yang lebih ergonomis serta pemeliharaan fasilitas secara rutin perlu dilakukan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan aman. Selain itu, hubungan antara pimpinan dan pegawai juga perlu ditingkatkan melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih terbuka, suportif, dan partisipatif. Pimpinan diharapkan lebih aktif membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan, serta

menciptakan suasana kerja yang saling menghargai dan menghormati. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, semangat kerja, motivasi, dan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat secara optimal.

4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada indikator tanggung jawab yang masih tergolong sangat rendah, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas perlu memperjelas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap pegawai sesuai dengan jabatan dan fungsi masing-masing. Pimpinan disarankan melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja secara rutin serta memberikan umpan balik yang tegas namun konstruktif terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan konsisten perlu ditingkatkan guna menumbuhkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja. Penanaman nilai profesionalisme dan komitmen pelayanan publik melalui pembinaan dan keteladanan pimpinan juga penting agar pegawai memiliki kesadaran dan rasa memiliki terhadap tugas yang diemban. Dengan meningkatnya tanggung jawab pegawai, kualitas pelayanan dan kinerja organisasi diharapkan dapat meningkat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, D dan Yanti, E, D (2023). *Analysis Of Motivation, Commitment And Organizational Culture on Employee Achievement. Proceedings The 1st Annual Dharmawangsa International Conference*
- Batubara, T. W. (2024). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantordinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupatentapanuli Selatan* (Doctoral Dissertation, Fakultas Sosial Sains).
- Devanti, H., Puspasari, I. D., & Paramitha, D. A. (2024, October). Pengaruh Komunikasi Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Karya Pala Kediri. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 9, pp. 42-52).
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Humaira, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Kasmir (2021). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo. *Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Malikhah, I., Wuandari, D, S dan Yolanda, J (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2020). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian. Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Rahayu, S (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Runtuwu, P. C. H. (2020). *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah di Indonesia*. Ahlimedia Book.
- Rusiadi, Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2020). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*, PT Refika Aditama, Bandung.

- Sugiyono (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yanti, E, D dan Sanny, A (2019). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *International Journal of Research ang Review*
- Yanti, E, D dan Sari, M, M (2022). Effect of compensation, motivation and work environment on employee work productivity PT Jia Lin Wood. *International Journal of Research and Review*
- Yustika, S. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Meriah* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).