

## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

Donny Domingo Saragi<sup>1</sup>, Suhada<sup>2</sup>, Puput Sekar Sari<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPGRI Palembang, [donnydomingo@gmail.com](mailto:donnydomingo@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPGRI Palembang, [suhadaahmadmadjid@gmail.com](mailto:suhadaahmadmadjid@gmail.com)

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPGRI Palembang, [sari\\_puput88@univpgri-palembang.ac.id](mailto:sari_puput88@univpgri-palembang.ac.id)

### ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh pegawai Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 69 orang pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 69 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai persamaan regresi linear berganda  $Y=16,497+0,443X_1+0,583X_2+e$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,508 atau 50,8% artinya kontribusi sumbangan pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 50,8%. Hasil pengujian hipotesis uji t Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai signifikan 0,014  $<\alpha$  signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil Pengujian hipotesis uji t Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai signifikan 0,006  $<\alpha$  signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh nilai signifikan 0,000  $<\alpha$  0,05 maka hipotesis  $H_a$  (Hipotesis alternatif) diterima dan  $H_o$  (Hipotesis nol) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

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

### ABSTRACT

*The research method used is quantitative research methods, with a population of all 69 employees of the Office of Trade in the Province of South Sumatra. The sample used in this study used a saturated sampling technique in order to obtain a sample of 69 employees. The data collection technique was carried out by observation and questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, coefficient of determination, hypothesis testing t test and F test. The results of this study can be seen that the value of the multiple linear regression equation  $Y = 16.497 + 0.443X_1 + 0.583X_2 + e$ . The coefficient of determination shows that the value of R Square is 0.508 or 50.8%, which means that the contribution of the influence of Communication ( $X_1$ ) and the Work Environment ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) is 50.8%. The results of testing the t test hypothesis Communication ( $X_1$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) obtained a significant value of 0.014  $<\alpha$  significant 0.05, it can be concluded that partially there is a significant influence between Communication on Employee Performance at the South Sumatra Province Trade Office. The results of the t-test hypothesis testing for the Work Environment ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) obtained a significant value of 0.006  $<\alpha$  significant 0.05, it can be concluded that partially there is a significant influence between the Work Environment on Employee Performance at the South Sumatra Province Trade Office. The results of testing the F test hypothesis obtained a significant value of 0.000  $<\alpha$  0.05, then the hypothesis  $H_a$  (alternative hypothesis) is accepted and  $H_o$  (null hypothesis) is rejected, it can be concluded that together there is a significant influence between Communication and Work Environment on Employee Performance. at the Trade Office of South Sumatra Province.*

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



## A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang lingkup lingkungan tempat pegawai bekerja, maka dari itu pihak instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup, maupun hubungan sosial atau pola komunikasi antar sesama pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sunyoto (2015:38), Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika pegawai melakukan kegiatan bekerja. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman, maka akan membuat pegawai menjadi termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai atau diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Wibowo (2011:147) mengemukakan kinerja pegawai ialah aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan instansi dan juga merupakan hasil kerja pegawai dari standar kerja yang telah ditentukan oleh instansi, tujuan adalah suatu hasil yang akan diperoleh di masa yang akan datang dan biasanya telah menetapkan dalam waktu yang terbatas.

Berdasarkan observasi sementara pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan masih ditemukan mengenai kurangnya komunikasi antar sesama pegawai dan pimpinan dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang kurang baik dan nyaman bagi pegawai. Sehingga dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan komunikasi di dalam lingkungan kerja kurang baik.

Kinerja pegawai dianggap sangat penting untuk hal itu maka diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja atau prestasi kerja yang baik karena kinerja pegawai tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai maupun atasan dan serta suasana yang nyaman bagi pegawai. Karena hubungan yang harmonis dan suasana yang nyaman merupakan suatu sebab yang memotivasi kinerja pegawai dalam bekerja.

## B. KAJIAN TEORI

### 1. Komunikasi

#### a) Pengertian Komunikasi

##### ➤ Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pemindahan informasi, ide, masukan, pesan dan sebagainya melalui adaptasi maupun dengan cara berkomunikasi secara lisan dan tulisan.

##### ➤ Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2015:148-150), ada 2 faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak pengirim atau disebut pula komunikator atau sender, dan dari pihak penerima atau komunikan atau receiver.

#### b) Faktor dari pihak pengirim (Komunikator)

##### 1. Keterampilan komunikator



- Komunikator sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis atau lisan
2. Sikap komunikator  
Sikap komunikator sangat berpengaruh terhadap komunikasi, komunikator yang memiliki sikap tidak sopan mengakibatkan komunikasi menjadi tidak percaya akan informasi yang diberikan oleh komunikator.
  3. Pengetahuan komunikator  
Komunikator harus mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang akan diberikan kepada komunikasi agar komunikasi mampu memahami informasi yang diberikan.
  4. Media saluran yang digunakan oleh komunikator  
Media saluran komunikator sangat berperan penting dalam menarik perhatian komunikasi, komunikasi harus menggunakan media saluran yang sesuai sehingga mampu menyampaikan ide, informasi atau gagasan dengan baik dan benar.
- c) Faktor dari pihak penerima (Komunikasi)
1. Keterampilan komunikasi  
Keterampilan komunikasi dalam mendengarkan dan membaca pesan atau informasi sangatlah penting, sehingga pesan yang disampaikan komunikator mampu dipahami dengan baik dan benar, jika komunikasi tidak memiliki keterampilan mendengar dan membaca yang baik maka komunikasi tidak bisa memahami apa yang dimaksud oleh komunikator.
  2. Sikap komunikasi  
Sikap komunikasi terhadap komunikator sangat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu komunikasi, misalnya sikap komunikasi buruk seperti meremehkan, berprasangka buruk terhadap komunikator, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan informasi yang disampaikan menjadi tidak berarti. Oleh sebab itu komunikasi harus berpikiran positif kepada komunikator, meskipun pendidikan ataupun jabatan komunikator lebih rendah dibandingkan komunikasi.
  3. Pengetahuan komunikasi  
Pengetahuan komunikasi sangat berpengaruh dalam percakapan komunikasi, komunikasi yang memiliki pengetahuan yang luas akan lebih mudah untuk memahami informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator, jika komunikasi tidak memiliki pengetahuan yang luas maka akan sulit bagi komunikasi untuk memahami informasi, ide atau pesan yang diberikan oleh komunikator.
  4. Media saluran komunikasi  
Media saluran yang digunakan oleh komunikasi sangatlah berpengaruh dalam penerimaan informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator. Media saluran komunikasi berupa alat indra yang dimiliki komunikasi sangatlah menentukan, apakah pesan dapat diterima dengan baik dan benar, jika alat yang dimiliki komunikasi terganggu atau kurang baik maka informasi, ide atau pesan yang disampaikan menjadi kurang jelas.
- d) Indikator-Indikator Komunikasi  
Mangkunegara (2015:43), adapun indikator-indikator komunikasi sebagai berikut:



- 1) Keterbukaan  
Merupakan sikap rendah hati, jujur dan adil didalam menerima masukan dan pendapat dari orang lain.
- 2) Empati  
Kemampuan untuk mengerti akan perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- 3) Dukungan  
Suatu bentuk kenyamanan, perhatian, pengharapan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- 4) Rasa positif  
Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
- 5) Kesamaan Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain, sama atau setara”.

## 2) Lingkungan Kerja

### a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan mulai dari fasilitas suasana social antar pegawai dan mampu mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. (Oktariansyah, 2012:80).

### A. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:28) faktor-faktor atau sebab sebab yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

- Penerangan/cahaya ditempat kerja  
Cahaya atau penerangan ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan.
- Temperatur ditempat kerja  
Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- Kelembaban ditempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- Sirkulasi udara ditempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar kantor dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi



- kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar temoat kerja.
- **Kebisingan ditempat bekerja**  
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi-bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
  - **Getar yang di timbulkan oleh mekanis ditempat bekerja**  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
  - **Aroma bau tidak sedap ditempat kerja**  
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
  - **Tata warna ditempat kerja**  
Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dll karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
  - **Dekorasi ditempat kerja**  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hisasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dll untuk bekerja,
  - **Musik ditempat kerja**  
Menentukan para pakar musik, musik yang nadanya sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
  - **Keamanan ditempat kerja**  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keaaman dlam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dpat memanfaatkan tenaga satuan petuga keamanan (satpam).

## B. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Prihantoro (2015:36) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Hubungan antar pegawai
- Suasana kerja
- Tata ruang kantor
- Fasilitas-fasilitas kerja pegawai.

## 3. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.



- b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai  
Menurut Zami dalam Busro (2018:95) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.
- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan,  
Semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan komponsasi semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan.
  - 2) Penempatan kerja yang tepat  
Semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut.
  - 3) Pelatihan  
Semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.
  - 4) Promosi  
Semakin jelas jenjang karier seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut.
  - 5) Rasa aman di masa depan  
Dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dimiliki perusahaan.
  - 6) Hubungan dengan rekan kerja  
Semakin baik komunikasi antar pegawai secara horizontal semakin baik pula kinerja pegawai.
  - 7) Hubungan dengan pemimpin  
Semakin baik komunikasi vertical antara pegawai dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.
- c. Unsur-Unsur Kinerja Pegawai  
Sastrohardiwiryo (2009:12) menjelaskan bahwa umumnya unsur-unsur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:
- 1) Kesetiaan  
Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan didalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
  - 2) Prestasi Kerja  
Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.
  - 3) Tanggung Jawab  
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
  - 4) Ketaatan  
Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala aturan dan ketentuan serta peraturan perundang-undang yang berlaku, mentaati peraturan kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan oleh perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.



- 5) **Kejujuran**  
Merupakan ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah dibebankan kepadanya.
  - 6) **Kerjasama**  
Merupakan kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diamanatkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
  - 7) **Prakarsa**  
Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan atau tindakan yang diperlukan tanpa diperintah oleh manajemen lainnya.
  - 8) **Kepemimpinan**  
Adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja yang mempunyai keyakinan dalam perusahaan, bagi top manajemen.
- d. **Indikator Kinerja Pegawai**  
Menurut Wibowo (2011:85-88) bahwa indikator-indikator dalam kinerja pegawai adalah :
- 1) **Tujuan**  
Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik, yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
  - 2) **Standar**  
Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat dilaksanakan. Standard merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
  - 3) **Umpan balik**  
Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
  - 4) **Alat atau sarana**  
Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
  - 5) **Kompetensi**  
Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

- 6) **Motif**  
Merupakan alasan untuk pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Pemimpin memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- 7) **Peluang**  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Dalam kaitannya dengan Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

### C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, metode kuantitatif juga bersifat alamiah dan ada juga yang bersifat ilmiah, tujuan utama metode ini yaitu menjelaskan suatu masalah dan menghasilkan suatu kenyataan dan kebenarannya yang terjadi didalamnya.

#### 1) Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel Independen  
Variabel ini sering disebut dengan variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel





dependen. Dalam penelitian ini variabel independen (bebas) adalah Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

➤ **Variabel Dependen**

Variabel ini sering disebut variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## 2) **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam pengumpulan data.

## 3) **Populasi dan Sampel**

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah 69 orang pegawai, maka populasi dalam penelitian ini sebanyak 69 pegawai. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 69 orang pegawai.

## 4) **Sumber Data**

Menurut Sujarweni (2015:89) sumber data yang disesuaikan untuk pengambilan data dalam penelitian ada 2 yaitu :

➤ **Data primer**

merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Data primer yang diperoleh dari data ini harus diolah lagi sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

➤ **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan perusahaan, laporan pemerintah, buku-buku sebagai teori, majalah berupa dan sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi, sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.

## 5) **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendaptaka data dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

➤ **Kuesioner/Angket**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden.



- Observasi  
Observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

## 6) Uji Coba Instrumen

### a. Uji Validitas

Menurut Riduwan (2015:211), uji validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrument dengan rumus Pearson Product Moment". "Kriteria pengujian dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ , jika hasil perhitungan ternyata  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS Versi 22.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Kurniawan (2014:102) Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* pengukuran satu kali saja. Pengukuran dengan menyebar kuesioner kepada responden dengan butir pertanyaan satu kali saja, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* di uji menggunakan bantuan SPSS 22.

## 8) Uji Asumsi Klasik

### a. Normalitas Data

Menurut Priyatno (2016:119), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model *Regrecy* nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji nomalitas dilakukan dengan menganalisis grafik secara normal plot atau histrogram yang dapat dideteksi atau dilihat dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada Grafik.

Pengambilan kuputusnya sebagai berikut:

- Jika data tersebut menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka data berdistribusi normal.
- Jika data menyebar jauh dari garis normal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi tidak normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016:129), multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna.

Pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.



## 9) Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi". "Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot*.

Pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar dengan pola yang jelas dan mengikuti arah sumbu Y, maka terjadi heterokedastisitas.

## 10) Teknik Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Priyatno (2018:93), Analisis linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui ada titiknya pengaruh yang signifikan antara satu variable independen dengan satu variabel dependen, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif), seberapa besar pengaruhnya dan untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Dalam penelitian ini uji analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

- Y : Nilai variabel dependen
- a : Nilai konstanta, yaitu nilai Y jika  $X = 0$
- b : Koefisien korelasi
- x : Variabel independent
- e : Error (diasumsikan nilai 0)

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2017:301), regresi linier berganda ialah pengembangan dari regresi linier sederhana, sama halnya dengan regresi sederhana yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk meprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan provinsi sumatera

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat
- $X_1$  = Variabel bebas pertama
- $X_2$  = Variabel bebas kedua
- a dan  $b_1$  dan  $b_2$  = konstanta



a) Koefisien Korelasi

Sugiyono (2015:183) analisis koefisien digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variable.

b) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Siregar (2017:338), koefisien determinasi R<sup>2</sup> adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi sumbangan yang diberikan oleh sebuah varibel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Rumus :  $R^2 = (r)^2 \times 100\%$

Dimana :

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

**11. Pengujian Hipotesis**

a) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2015:161), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y).

Kriteria :

Jika sig < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

Jika sig ≥ 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

b) Uji Simultan (Uji F)

Sujarweni (2015: 162), uji F adalah penguji signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama- sama terhadap variabel tidakl bebas (Y).

Kriteria :

Jika sig < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

Jika sig ≥ 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

**D. HASIL PENELITIAN**

**1. Hasil Uji Coba Instrument Penelitian**

**a. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengukur butir-butir pernyataan dalam kuesioner dari masing-masing variabel penelitian dengan membandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r<sub>hitung</sub>) dengan perhitungan (r<sub>tabel</sub>). Nilai r<sub>tabel</sub> pada taraf signifikan sebesar 0,05 dan jumlah data sebanyak 69 sehingga diperoleh nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,237 (df=n-k) Perhitungan nilai r<sub>hitung</sub> dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**1) Uji Validitas Komunikasi**

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi**

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria	Keterangan
<b>Komunikasi</b>					
1	Pernyataan 1	0,553	0,237	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
2	Pernyataan 2	0,527	0,237	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid



3	Pernyataan 3	0,495	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,655	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,590	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,646	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,388	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,680	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,500	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,389	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

**Sumber: data diolah dengan program SPSS Versi 22**

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi ( $X_1$ ) adalah Valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2) Uji Validitas Lingkungan Kerja

**Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja</b>					
1	Pernyataan 1	0,659	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,717	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,528	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,732	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,343	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,598	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,558	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,735	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

**Sumber: data diolah dengan program SPSS Versi 22**

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah Valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 3) Uji Validitas Kinerja Pegawai

**Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria	Keterangan
<b>Kinerja Pegawai</b>					
1	Pernyataan 1	0,405	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,630	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,380	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,508	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,603	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,651	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,459	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,521	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,622	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,348	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,268	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



12	Pernyataan 12	0,302	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan 13	0,378	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pernyataan 14	0,288	0,237	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah dengan program SPSS Versi 22

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah Valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Realibilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 maka indikator atau kuesioner tersebut reliabel, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) < 0,60, maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Pengujian realibilitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

#### 1) Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	11

Sumber: data diolah dengan program SPSS Versi 22

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Komunikasi didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,732 > 0,60 karena nilai tersebut diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

#### 2) Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel Hasil Uji Variabel Lingkungan kerja

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
,749	9

Sumber: data diolah dengan program SPSS Versi 22

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Lingkungan Kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,749 > 0,60 karena nilai tersebut diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.



### 3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,704	15

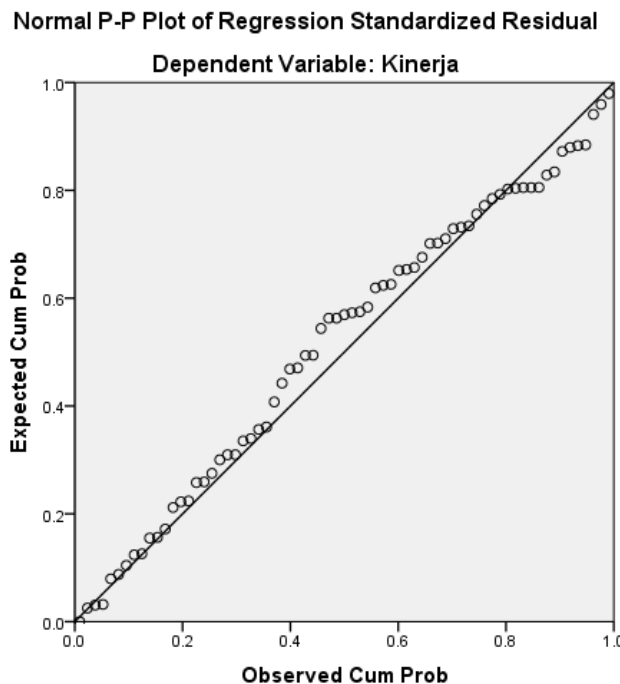
Sumber: data diolah dengan program SPSS Versi 22

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Kinerja Pegawai didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,704 > 0,60 karena nilai tersebut diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data Variabel bebas (X) dan data Variabel terikat (Y) pada persamaan Regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis grafik histogram dan normal *Probability plots* yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu Diagonal dari Grafik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *Probability plots*



Sumber: Data diolah dengan program SPSS versi 22  
Gambar Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar tidak jauh dan mengikuti dari grafik diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.



**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas berarti ada hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang *independent* dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak bertemu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIP) sebagai berikut:

- Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	,565	1,769
Lingkungan kerja	,565	1,769

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, variabel Konflik Kerja diperoleh nilai *Tolerance* **0,565 < 0,10** dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) 1,769 > 10. Dan variabel Stres Kerja diperoleh nilai *Tolerance* 0,565 < 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) 1,769 > 10. Pada data diatas menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

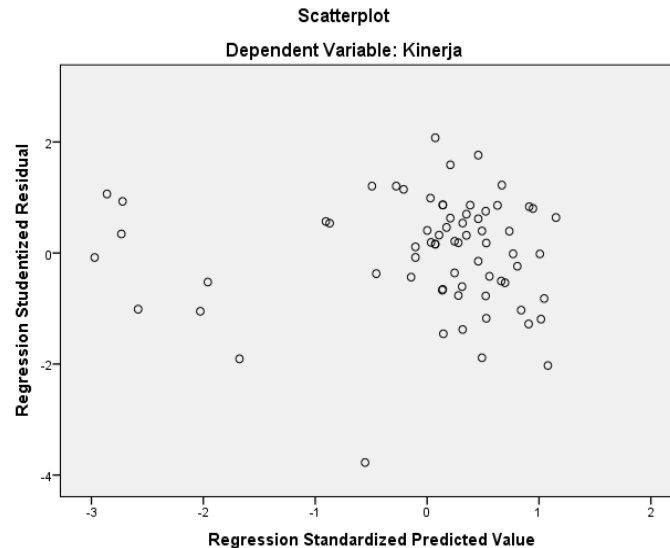
Uji Heterokedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola garis *scatterplot*.

Pengambilan keputusan dilakukan apabila:

- 1) Jika titik-titik hasil pola menyebar diatas dan dibawah maka angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika titik-titik menyebar dengan pola yang jelas dan mengikuti arah sumbu Y, maka terjadi heterokedastisitas.







**Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Sumber:** Data diolah dengan program SPSS versi 22

Pada gambar diatas terlihat hasil pola menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Teknik Hasil Analisis Data

#### 1) Analisis Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data Primer. Data Primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari suatu objek yang diteliti. Sedangkan proses pengambilan data tersebut adalah menggunakan kuisiner yang dibagikan kepada 69 pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Angket yang dibagikan terdiri dari butir-butir pernyataan yang diberikan kepada seluruh responden yang bertindak sebagai sampel, terdiri dari Variabel Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai.

**Tabel Distribusi**

**a. Tabel Distribusi Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Responden 1	17	33	13	1	5	100
		24,6%	47,9%	18,9%	1,4%	7,2%	
2	Responden 2	20	39	7	0	3	100
		28,9%	56,5%	10,2%	0,0%	4,4%	
3	Responden 3	12	48	7	0	2	100
		17,3%	69,6%	10,2%	0,0%	2,9%	
4	Responden 4	22	36	6	1	4	100
		31,9%	52,2%	8,7%	1,4%	5,8%	
5	Responden 5	9	43	15	1	1	100
		13,`%	62,3%	21,8%	1,4%	1,4%	
6	Responden 6	15	38	9	3	4	100
		21,7%	55,0%	13,1%	4,4%	5,8%	
7	Responden 7	18	37	10	3	1	100
		26,0%	53,7%	14,5%	4,4%	1,4%	



8	Responden 8	21 30,4%	33 47,9%	10 21,8%	2 5,8%	3 4,4%	100
9	Responden 9	16 23,1%	33 47,9%	15 21,8%	4 5,8%	1 1,4%	100
10	Responden 10	22 31,9%	36 52,2%	10 14,5%	0 0,0%	1 1,4%	100

**Tabel Distribusi**

**b. Tabel Distribusi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1	Jumlah
1	Responden 1	18 26,1%	41 59,4%	4 5,8%	4 5,8%	2 2,9%	100
2	Responden 2	19 27,5%	43 52,3%	2 2,9%	4 5,8%	1 1,4%	100
3	Responden 3	14 20,3%	48 69,6%	5 7,2%	1 1,4%	1 1,4%	100
4	Responden 4	25 36,2%	31 44,9%	8 11,6%	5 7,2%	0 0,0%	100
5	Responden 5	29 42,1%	31 49,9%	4 5,8%	5 7,2%	0 0,0%	100
6	Responden 6	20 28,9%	32 46,3%	8 11,6%	9 13,1%	0 0,0%	100
7	Responden 7	18 26,0%	39 56,5%	9 13,1%	1 1,4%	2 2,9%	100
8	Responden 8	17 24,6%	41 59,4%	6 8,7%	3 4,4%	2 2,9%	100

**Tabel Distribusi**

**c. Tabel Distribusi Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1	Jumlah
1	Responden 1	14 20,3%	37 53,7%	11 15,9%	5 7,2%	2 2,9%	100
2	Responden 2	16 23,1%	40 58,1%	5 7,2%	4 5,8%	4 5,8%	100
3	Responden 3	14 20,3%	44 63,8%	9 13,1%	1 1,4%	1 1,4%	100
4	Responden 4	25 36,2%	35 50,8%	1 1,4%	4 5,8%	4 5,8%	100
5	Responden 5	28 40,5%	29 42,1%	4 5,8%	4 5,8%	4 5,8%	100
6	Responden 6	19 27,5%	31 44,9%	11 15,9%	4 4,8%	4 5,8%	100
7	Responden 7	19 27,5%	35 50,8%	11 15,9%	2 2,9%	2 2,9%	100
8	Responden 8	23 33,9%	28 40,5%	13 18,9%	3 4,4%	2 2,9%	100
9	Responden 9	19 27,5%	31 44,9%	13 18,9%	2 2,9%	4 5,8%	100
10	Responden 10	19 27,5%	27 38,6%	16 22,9%	7 10,0%	0 0,0%	100



		27,5%	39,2%	23,1%	10,2%	0,0%	
11	Responden 11	18	14	14	4	19	100
		26,1%	20,3%	20,3%	5,8%	27,5%	
12	Responden 12	7	22	28	11	1	100
		10,2%	31,9%	40,5%	15,9%	1,4%	
13	Responden 13	22	26	12	6	3	100
		37,7%	31,9%	17,3%	8,7%	4,4%	
14	Responden 14	20	14	12	7	16	100
		28,9%	20,3%	17,3%	10,2%	23,1%	

## 2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independent dengan satu variabel dependent.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Perhitungan analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 22 sebagai berikut :

**Tabel Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.412	5.496		4.078	.000
	Komunikasi	.771	.138	.563	5.581	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan Program SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana diatas diperoleh nilai koefisien untuk Komunikasi ( $X_1$ ) Sebesar 0,771 dan nilai konstanta Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 22,412.

Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y=22,421+0,771X$ .

**Tabel Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.915	5.218		4.391	.000
	Lingkungan Kerja	.925	.160	.577	5.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan Program SPSS Verso 22



Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana diatas diperoleh nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,925 dan nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,915.

Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y=22,915+0,925X_2$ .

### 3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y dimana ketiga variabel tersebut Komunikasi dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel bebas, dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel terikat. Hasil uji Regresi linear Berganda dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	16,497	5,621	
Komunikasi	,443	,175	,323
Lingkungan Kerja	,583	,204	,354

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda diatas diperoleh nilai koefisien regresi untuk Komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,443 dan nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,583 dan nilai konstanta sebesar 16,497.

Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y=16,497+0,443X_1+0,583X_2+e$

### 4. Hasil Pengujian Koefisien

#### a. Hasil Pengujian Koefisien Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel.

**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi.  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 <sup>a</sup>	,392	,374	5,300

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22

Dari hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) anatara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,626.



## b. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh satu atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Hasil pengujian Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 <sup>a</sup>	,392	,374	5,300

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,392 atau 39,2% dan sisanya (100% - 39,2%) 0,608% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## c. Hasil Uji Hipotesis

### 1) Hasil Uji t

Uji t biasanya dapat digunakan untuk mengetahui independent (X) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Signifikan artinya meyakinkan atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16,497	5,621			2,935	,005
Komunikasi	,443	,175	,323		2,535	,014
Lingkungan Kerja	,583	,204	,364		2,852	,006

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 22

Uji t pada tabel diatas untuk menguji pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai signifikan dengan sig 0,05 jika nilai sig < 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sehingga uji t sesuai tabel diatas adalah sebagai berikut:

#### 1) Komunikasi ( $X_1$ )

Hasil uji t untuk variabel Konflik Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikan 0,014 <  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

#### 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikan 0,006 <  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.



**2) Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama.

**Tabel Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1196,558	2	598,279	21,298	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1853,993	66	28,091		
	Total	3050,551	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

**Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22**

Dari hasil uji hipotesis uji F diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,298 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ini berarti signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

**E. PEMBAHASAN**

Dari hasil perhitungan uji validitas menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan didalam penelitian ini mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  0,237. Dari sample sebanyak 69 pegawai. Dari hasil yang didapatkan tersebut didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan (Indikator) Valid.

Dari hasil uji realibilitas Komunikasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai masing-masing memperoleh nilai Cronbach'Alpha sebesar 0,732, 0,749, 0,704. Karena semua nilai tersebut  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliable.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana antara Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,771 dan nilai konstanta 22,412, sehingga diperoleh persamaan  $Y=22,412+0,771X_1$ , artinya apabila Komunikasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan senilai 0,771, selanjutnya hasil regresi linier sederhana antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,925 dan nilai konstanta sebesar 22,915. Sehingga diperoleh persamaan  $Y=22,915+0,925X_2$ . Artinya apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,925.

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,443 dan nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,583 dan nilai konstanta sebesar 16,497. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y= 16,497+0,443X_1+0,583X_2+e$  Artinya apabila Komunikasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,443. Selanjutnya apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,583.



### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.**

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial antara variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,014 < \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.**

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai  $0,006 < \alpha 0,05$  yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

### **3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.**

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji F) secara bersama-sama antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai Signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

## **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1) Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan penjabaran yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial antara Variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,014 < \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai  $0,006 < \alpha 0,05$  yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Dari hasil pengujian hipotesis (Uji F) secara bersama-sama antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai Signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

### **2) Saran**

Beberapa saran yang ingin penulis sampaikan kepada pihak Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut :



- a. Untuk lebih membuat komunikasi kerja yang lebih baik disarankan kepada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sebaiknya melakukan koordinasi dengan cara komunikasi yang sehat, sikap saling terbuka dan transparan untuk menghindari kesalahpahaman yang mungkin terjadi dan pimpinan hendaknya memahami kondisi yang terjadi serta membentuk komunikasi yang saling mengisi antara pimpinan, pegawai dan sesama rekan kerja.
- b. Untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik, maka penulis menyarankan kepada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja ditempat pegawai bekerja dengan cara selalu memperhatikan sarana dan prasarana untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai, instansi haruslah sering memperhatikan lingkungan sekitar mulai dari internal dan eksternal. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat pegawai merasa senang dalam bekerja,
- c. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis menyarankan kepada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan untuk terus memperhatikan perkembangan kinerja pegawai agar dapat menjadi bahan evaluasi terhadap perencanaan yang akan datang untuk meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Oktariansyah, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Sedulur Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 9, No.2, Juli 2012 : 80 - 93
- Priyatno, Duwi. 2016. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ 2018. *Buku Panduan Muda Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Bandung Alfabeta.
- Prihantoro, 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta : CV Budi Utama
- Riduwan, 2015. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.





Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kejranya*. Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju.

Siregar. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2015. *Metodelogi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

