

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
PEMERINTAHAN KECAMATAN SIBOLGA SELATAN KOTA  
SIBOLGA**

**Tiuriska Marbun**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga  
[riskasibolga21@gmail.com](mailto:riskasibolga21@gmail.com)

**H.Kaharuddin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga  
[Simamorakaharuddin63@gmail.com](mailto:Simamorakaharuddin63@gmail.com)

**Rosmita Ambarita**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga  
[Rosa\\_ambar@yahoo.com](mailto:Rosa_ambar@yahoo.com)

**Abstract.** Employee performance will be achieved if there is good communication between leaders and subordinates and the work environment supports the implementation of the main tasks and functions. The formulation of the problem in this study is whether communication and the work environment simultaneously influence the performance of employees at the Sibolga Selatan District Government Office, Sibolga City? The purpose of this study was to find out whether communication and the work environment existed simultaneously on the performance of employees at the Sibolga Selatan District Government Office, Sibolga City. The hypothesis in this study is that there is an influence of communication and the work environment on employee performance at the Sibolga Selatan District Government Office, Sibolga City. The type of research used in this research is associative research (relationship) with quantitative data analysis techniques. The total population is 108 people. The sample is used as much as 30% of the population totaling 32 people. Data sources come from primary and secondary data. Data were analyzed using descriptive analysis and quantitative analysis. The results showed that communication and the environment simultaneously had a positive effect on the performance of the Sibolga Selatan District Government Office employees, Sibolga City, where  $F_{count}(23.963) > F_{table}(3.30)$ . Partially the communication variable had an effect on employee performance, where the value of  $t_{count2}, 664 > t_{table}$  value of 2.036 ( $2.664 > 2.036$ ) or significant (Sig-t) of  $0.012 < \alpha(0.05)$ . Partially, work environment variables have a positive and significant effect on employee performance, where the  $t_{count}$  value is  $2.600 > t_{table}$  value 2.036 ( $2.823 > 2.036$ ) or significant (Sig-t) of  $0.015 < \alpha(0.05)$ . The results of the calculation of the coefficient of determination R Square of 0.623 means 62.3% of employee performance can be influenced by communication and work environment. While the remaining 37.7% can be influenced by other factors not discussed in this study. The multiple linear regression model is  $14.857 + 0.303X_1 + 0.276X_2$  indicating positive performance.

Keywords: Communication, Work Environment and Performance

## Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota

**Abstrak.** Kinerja pegawai akan tercapai, jika di instansi tempat kerja terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan serta lingkungan kerja mendukung untuk terlaksananya tugas pokok dan fungsi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga ? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi dan lingkungan kerja apakah ada secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif. Jumlah populasi sebesar 108 orang. sampel digunakan sebanyak 30% dari populasi berjumlah 32 orang. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan analisa deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi dan lingkungan secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, dimana  $F_{hitung}(23,963) > F_{tabel}(3,30)$ . Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai  $t_{hitung} 2,664 >$  nilai  $t_{tabel} 2,036$  ( $2,664 > 2,036$ ) atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar  $0,012 < \alpha (0,05)$ . Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai  $t_{hitung} 2,600 >$  nilai  $t_{tabel} 2,036$  ( $2,823 > 2,036$ ) atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar  $0,015 < \alpha (0,05)$ . Hasil perhitungan koefisien determinasi R Square sebesar 0,623 berarti 62,3% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 37,7% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Model regresi liner berganda adalah  $14,857 + 0,303X_1 + 0,276X_2$  menunjukkan kinerja kearah yang positif.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

### LATAR BELAKANG

Pegawai pada dasarnya merupakan unsur-unsur sumber daya yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja pada dasarnya merupakan aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Hasil kontribusi pegawai merupakan hasil nyata yang memiliki standarkualitas maupun kuantitas. Meningkatkan kinerja perorangan, maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja organisasi karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. (Mangkunegara, 2014)

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah komunikasi. Didalam sebuah organisasi peran fungsi komunikasi sangat berguna untuk saling bertukar informasi, disamping itu komunikasi merupakan sarana organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen. Komunikasi yang baik diperlukan untuk memperoleh keterangan yang diperlukan melakukan suatu pekerjaan, sehingga setiap program kerja yang telah ditetapkan dapat diselesaikan dengan lancar.

Organisasi merupakan tempat dilaksanakannya berbagai kegiatan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Proses pencapaian tujuan organisasi melibatkan semua sumber daya yang tersedia. Dimana pegawai memegang peranan penting, dimana berhasil tidaknya visi dan misi suatu institusi baik pemerintahan dan swasta tergantung dari hasil kerja pegawainya. Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol yang mengandung arti dari komunikator kepadakomunikan dengan tujuan tertentu. Komunikasi dapat dilakukan secara lisan, tertulis maupun dengan

isyarat. Hal ini berhubungan dengan efektivitas kerja yang baik, dimana adanya kesempatan buat pegawai berazaskan semangat kerja dan tingginya dorongan sumber daya manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang diinginkan guna mencapai tujuan. (Purwanto, 2013 : 41)

Sehingga instansi perlu menyadari usaha untuk mempertinggi kinerja pegawainya. Salah satu jalan yang dapat ditempuh adalah dengan penciptaan komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf. Serta lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan, Kota Sibolga

### **KAJIAN TEORITIS**

“Komunikasi merupakan suatu proses saat orang berusaha untuk menyampaikan informasi dan mendapatkan hal – hal yang menjadi sasarannya. Proses itu melibatkan pengirim, pesan, saluran, penerima, dan akibat komunikasi” (Tondowijodjo, 2012 : 14).

Menurut Carl I. Hovland, dalam Effendy (2013 : 2), menyatakan komunikasi adalah: “Proses di mana seseorang (komunikator) menyampaikan perangsang – perangsang (biasanya lambang – lambang dalam bentuk kata – kata) untuk merubah tingkah laku orang lain (komunikan).”

Menurut Mardiana (2014 : 187) menyatakan lingkungan kerja adalah ‘Lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.’

Menurut Sedarmayanti, (2014 :10) lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”

Selanjutnya menurut Nitisemito (2015:125) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan.” Menurut Rivai (2013 : 309) kinerja adalah “Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.”

Sedangkan Sulistiyani (2011 : 223), mengemukakan kinerja seseorang merupakan “Kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.”

Menurut Mangkunegara (2014 : 167) mendefinisikan kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif. Penelitian asosiatif (hubungan) adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (observasi).
2. Wawancara (*interview*).
3. Kuesioner.

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur itu menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono 2012:176). Adapun cara pengambilan keputusan untuk membuktikan valid atau tidaknya

## Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota

validitas instrumen penelitian dengan membandingkannya  $r_{hitung}$  terhadap taraf signifikan  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\% = 0,30$  (Sugiyono 2012:178). Dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsisten hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara, yaitu: *One shot* atau pengukuran sekali saja dilakukan dengan cara hanya sekali saja kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . (Nugroho, 2011:33). Kriteria pengujian uji reliabel adalah sebagai berikut :

- 1) Alpha  $> 0,6$  Konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
- 2) Alpha  $\leq 0,6$  Konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

## TEKNIK ANALISA DATA

Statistik inferensial digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan Uji F. Untuk menganalisis masalah penelitian digunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan pengolahan data SPSS *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23.00.

### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi ada terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kalau varians dari residual dari setiap pengamatan ke pengamatan selanjutnya lain tidak berubah, maka dikatakan heteroskedastisitas. Homokedastisitas merupakan model regresi yang baik. Ada kelemahan dari analisis grafik plot karena dipengaruhi oleh jumlah pengamatan, oleh karena itu untuk menjamin keakuratan hasil dilakukan uji statistik

## 2. Analisis statistik

### a. Analisis regresi liner berganda (*Multiple regression analysis*)

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja  
 $\alpha$  = Konstanta yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada hubungan nilai bebas  
 $\beta_1$  = Koefisien regresi variabel komunikasi  
 $X_1$  = Komunikasi  
 $\beta_2$  = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja  
 $X_2$  = Lingkungan kerja  
 $\varepsilon$  = *error term*

### b. Uji hipotesis.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat serta apakah pengaruh tersebut berlaku untuk keseluruhan populasi. Adapun tahap-tahap untuk membuktikan hipotesis perlu dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji serempak (uji F), uji parsial (UJ t)

#### 1) Koefisien determinasi.

Tahap pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen menjelaskan varians variabel dependen. Pada dasarnya nilai

koefisien determinasi antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu), berarti variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varians variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin mendekati 0 (nol) berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat terbatas. Untuk melihat seberapa besar variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ )

### 2) Uji serempak (Uji F).

Uji serempak (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian uji secara serempak sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  Terdapat komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga..

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$  dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan  $\alpha = 0,05$ ,

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan  $\alpha = 0,05$ .

Atau membandingkan sig F pada *level of test* ( $\alpha = 0,05$ ) ketentuan  $H_0$  diterima apabila sig F  $\geq (\alpha = 0,05)$   $H_1$  apabila sig.F  $\leq (\alpha = 0,05)$ .

### 3) Uji parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen maka dilakukan uji *t* atau uji parsial. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja (Y).

$H_1 : \beta_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja (Y).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau ditolak pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan  $\alpha = 5\%$  dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a)  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b)  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Untuk menganalisis tanggapan responden setiap item kuesioner dilakukan dengan analisis indeks, dimana digunakan untuk menjelaskan tanggapan atau persepsi responden dari setiap item pernyataan dari variabel penelitian. Perhitungan skor indeks jawaban responden menggunakan rumus Augusty Ferdinand (2019 : 292) sebagai berikut :

$$\frac{\{(\% F1x1) + (\% F2x2) + (\% F3x3) + (\% F4x4) + (\% F5x5)\}}{5}$$

Nilai indeks =

5

Dimana F1 - F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 1-5

Sesuai dengan rumus dari perhitungan nilai indeks, maka digunakan kriteria *three box method*, dikategorikan kedalam 3 (tiga) kelompok untuk menginterpretasikan angka indeks tersebut yaitu :

1. 10,00 - 39,99 dikategorikan kurang tinggi/kurang baik;
2. 40,00 - 69,99 dikategorikan cukup tinggi/cukup baik;
3. 70,00 - 100 dikategorikan tinggi/baik.

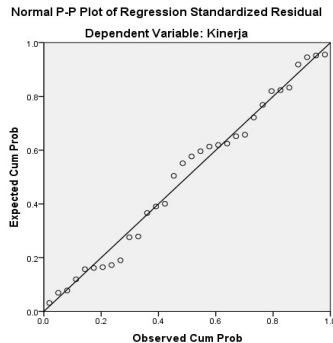
# Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota

## 1. Uji Normalitas Data

a. Pendekatan histogram dan grafik.

Untuk mengetahui model regresi linier berganda berdistribusi normalitas dapat diketahui dengan menggunakan normal histogram dan P\_P plot. Hasil pengujian histogram normalitas dan P\_P plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada

**Gambar 2**  
**Pengujian Grafik Normalitas**



Sumber :*Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan Gambar 2 normalitas P\_P plot penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Secara pendekatan histogram dan grafik dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui di dalam model regresi ada ditemukan hubungan yang cukup tinggi diantara variabel bebas, dilakukan uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* dengan kriteria, jika nilai *tolerance* < 0,1 atau *VIF* > 10, maka terjadi multikolinieritas. Selanjutnya, jika nilai *tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10 tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	0,495	2,022
Lingkungan kerja	0,495	2,022

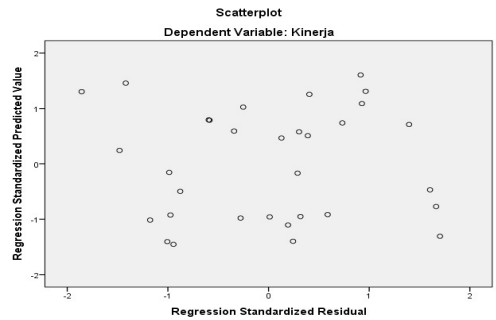
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :*Data primer yang diolah (2022)*

## 3. Uji Heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik scatter plot dan uji glejser sebagai berikut ;

**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas disebut jika varian dari residual dari beberapa pengamatan lain berbeda. Sesuai dengan Gambar 3, terlihat titik-titik penyebaran pola atau trend garis secara acak dan tidak membentuk garis tertentu baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji ini menunjukkan model regresi ini bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja. Uji heteroskedastisitas pada uji Glejser, jika signifikan variabel independen dibawah 5%, maka ada terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya jika probabilitas signifikan di atas  $\alpha$  5%, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari komunikasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ). Adapun model analisis regresi linear berganda yaitu :  $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$   
di mana:

- $Y$  = Kinerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi variabel komunikasi
- $X_1$  = Komunikasi
- $\beta_2$  = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- $X_2$  = Lingkungan kerja
- $\varepsilon$  = error term

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan analisis determinasi uji F, dan uji  $t$  dari hasil pengolahan regresi berganda Sebelum dimasukkan dalam bentuk persamaan nilai  $\alpha$  (konstanta),  $\beta_1$ , dan  $\beta_2$ .

#### 1. Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

**Tabel 13**  
**Hasil Pengujian Serempak (Uji F)**

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	484,708	2	242,354	23,963	0,000 <sup>b</sup>
Residual	293,292	29	10,114		
Total	778,000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

3. Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah setiap masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan  $\alpha = 5\%$  untuk menentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dengan kriteria:

a.  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b.  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 15

Tabel 15  
Hasil Penguji Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,857	3,089		4,809	0,000
1 Komunikasi	0,303	0,114	0,432	2,664	0,012
Lingkungan kerja	0,276	0,106	0,422	2,600	0,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 15 diketahui secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,664 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar 0,012 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,015). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa semakin baik jalinan komunikasi, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga.

Hasil uji secara parsial diperoleh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,600 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar 0,015 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga.



Berdasarkan data pada Tabel 4.13, maka dibuat model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian  $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$

Atau

$$Y = 14,857 + 0,303X_1 + 0,276X_2$$

Sesuai dengan model persamaan regresi linear berganda, maka dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 14,857 menunjukkan nilai konstan yang memberi arti tanpa pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga sebesar 14,857 satuan.
- Nilai Koefisien regresi  $X_1$  untuk variabel komunikasi bernilai positif sebesar 0,303 memberi arti bahwa pengaruh variabel komunikasi searah dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Jika di Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga terjalin komunikasi yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,276 yang memberi arti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja searah dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Jika Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil pengujian serempak diperoleh komunikasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, dimana  $F_{hitung}(23,963) > F_{tabel}(3,30)$
- Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai  $t_{hitung} 2,664 >$  nilai  $t_{tabel} 2,036$  ( $2,664 > 2,036$ ) atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar  $0,012 < \alpha$  ( $0,05$ )
- Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai  $t_{hitung} 2,600 >$  nilai  $t_{tabel} 2,036$  ( $2,600 > 2,036$ ) atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar  $0,015 < \alpha$  ( $0,05$ )
- Hasil perhitungan koefisien determinasi  $R Square$  sebesar 0,623 berarti 62,3% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 37,7% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- Berdasarkan model regresi linear berganda yang diperoleh persamaan regresi adalah  $14,857 + 0,303X_1 + 0,276X_2$  menunjukkan kinerja kearah yang positif.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Augusty Ferdinand (2019) *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Undi.
- Albertus, Bima Wijanarka. (2018) **Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pad Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang, Giriharjo, Panggang Gunung Kidul Yogyakarta**. *Skripsi. Yogyakarta Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*
- Arikunto, Suharsimi. (2016) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2016) *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Effendy, Uchjana Onong. (2013) *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Husein, Umar. (2016) *Riset SDM dalam Organisasi*, Bandung : Alfabeta

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota

- Julita, Nel arianty (2018)*Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*
- Mangkunegara, Anwar, Prabu.(2014)*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mardiana. (2014)*Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Muhammad, Sobri. (2021)Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Jurnal Manivestasi, Vol. 3 No.2, Desember 2021 : 261-275
- Nitisemito, Alex. S(2015)*Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nugroho, Johannes Anton. 2011.*It'sEasy Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Skripta
- Peraturan Walikota Sibolga Nomor : 24 Tahun 2017, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Serta Tugas dan Fungsi Kecamatan Kota Sibolga,
- Prista, Maya Dewi1 (2016)*Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhanbatu Selatan. Jurnal Ecobisma. Vol. 3 No. 2 Juni 2016*
- Purwanto, J.(2013)*Komunikasi Bisnis*, Edisi 2, Jakarta : Erlangga
- Rakhmat, Jalaluddin.(2014)*Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. (2013)*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ruslan, Rosady.(2015)*Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*, Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2014)*Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung. Mandar Maju.
- Setyani, Tri Budi. (2014)*Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor Pdam Boyolali)*. Skripsi. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sugiyono. (2012)*Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2011)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. (2015)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tondowijodjo, Muljarto.(2012)*Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Yunni Rusmawati Dj. (2016)*Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya*. Jurnal Ekbis/Vol. Xv/No. 1/Edisi Maret 2016