

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**Nama : Desy Novita Sari**  
**NPM : 1505160178**  
**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 11 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : DESY NOVITA SARI  
NPM : 1505160178  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : ( B ) *Lulus Yudistum dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**Penguji II**

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE, M.Si)

**Pembimbing**

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

**Sekretaris**

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)







**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DESY NOVITA SARI  
N.P.M : 1505160178  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : DESY NOVITA SARI  
NPM : 1505160178  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
19/9-2019	- Koreksi Eulsiomer	A	
28/9-2019	- Abstrak - Kata Pengantar - Perbaiki redaksional - Perbaiki format penulisan - Perbaiki pembahasan - Daftar Pustaka	B	
6/10-2019	- Bertanya pembahasan - Perbaiki kesimpulan & Saran	A	
9/10-2019	- Ace	A	

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

: DESY NOVITA SARI

: 1505160178

Asi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

is : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan

an Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

akan Bahwa ,

Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi

Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut

- Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
- Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.

Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.

Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

ikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20. 19

Pembuat Pernyataan



*Desy Novita Sari*  
DESY NOVITA SARI

Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.  
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

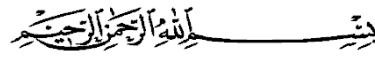
## ABSTRAK

**DESY NOVITA SARI NPM 1505160178. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdaftar di Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 107 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

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

## KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum Wr.Wb

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyusun skripsi, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua Orang Tua Saya yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi serta dukungan dan doa restu kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani SE., MM selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Sahabat saya. Yunita Pangestuti, Juanita Riska Naduma Hsb, Dee Dee Umatshita Yadilla, Susrik Handayani dan seluruh teman-teman Manajemen A Siang angkatan 2015 yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulis maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu, penulis



mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Medan, Oktober 2019  
Penulis

**Desy Novita Sari**  
**1505160178**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja .....	9
a. Pengertian Kinerja .....	9
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	14
d. Indikator Kinerja.....	15
2. Komunikasi.....	17
a. Pengertian Komunikasi.....	17
b. Tujuan dan Manfaat Komunikasi .....	18
c. Faktor yang mempengaruhi Komunikasi .....	20
d. Indikator Komunikasi .....	21
3. Lingkungan Kerja .....	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	23
c. Faktor mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	28
B. Kerangka Konseptual .....	31
C. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional Variabel .....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknik Analisis Data .....	44

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
2. Identitas Responden.....	49
3. Persentase Jawaban Responden .....	51
4. Model Regresi .....	57
a. Uji Asumsi Klasik .....	57
b. Regresi Linier Berganda.....	61
c. Pengujian Hipotesis .....	62
d. Koefisien Determinasi .....	66
B. Pembahasan.....	67
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai.....	67
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	66
3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	69

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel III.2 Indikator Komunikasi .....	36
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	37
Tabel III.4 Jadwal Penelitian .....	37
Tabel III.5 Strata Pengambilan Sampel .....	39
Tabel III.6 Skala Likert .....	40
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel III.8 Hasil Uji Reabilitas .....	43
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel IV.3 Lama Bekerja .....	50
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden .....	51
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	51
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi .....	53
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja .....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik (t) Parsial .....	63
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji –F) .....	65
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi .....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	33
Gambar II.3 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Uji t.....	47
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Uji F.....	48
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	58
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan pegawai secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja (Daulay, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Diskusi mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten. Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik.

Peranan sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat di butuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun berupa jasa. Kinerja pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi

efisiensi dan efektivitas organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya, diharapkan memiliki semangat bekerja yang tinggi nantinya akan meningkatkan kinerja. Beberapa faktor yang membentuk kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kepribadian dan dedikasi, kemampuan, antar hubungan dan komunikasi, kedisiplinan, kesejahteraan serta iklim kerja. Sedangkan faktor yang membentuk kinerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah belum terciptanya komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinnya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan (Hamali, 2016) bahwa komunikasi adalah suatu tahap dari proses kepemimpinan yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain untuk digunakan dalam fungsi-fungsinya memimpin pekerjaan. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Mafra, 2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik

akan menyebabkan terjadinya *miss communication* yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan (Kaswan, 2017), bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika lingkungan kerjanya dirasa nyaman dan menyenangkan maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan efektif. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2016), bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Dinas Pemuda Dan Olahraga yang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintahan. Berdirinya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka



dibentuklah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdasarkan pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No 5 tahun 1974 dengan Peraturan Daerah No 14 Tahun 1997.

Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja pegawai dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Kinerja seorang pegawai terhadap instansi pemerintah sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi pemerintah ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dari instansi pemerintah. Kinerja mempunyai arti penting bagi perusahaan, kinerja sangat berpengaruh dalam progress dalam lembaga pemerintahan, baik buruknya instansi pemerintahan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai maka semakin meningkat hasil yang diperoleh instansi pemerintah. Begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja yang dihasilkan maka semakin menurun hasil yang diperoleh.

Kemudian dapat diperoleh beberapa masalah lain yang terlihat seperti komunikasi yang diterapkan di instansi belum sepenuhnya baik. Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima oleh penerima adalah sama. Ketepatan komunikasi menunjuk pada kemampuan seseorang untuk mereproduksi atau menciptakan suatu pesan dengan tepat.

Pada kenyataannya komunikasi tidak berjalan sesuai dengan harapan, karena pesan yang dikirim tidak dapat tersampaikan dengan baik yang disebabkan karena beberapa faktor seperti kurang ketersediaan alat atau fasilitas komunikasi, serta perbedaan penafsiran karena ketidakjelasan dalam penyampaian atau penerimaan pesan, sehingga muncul adanya sebuah miskomunikasi dan tidak jarang pula menimbulkan konflik. Kekurangtepatan atau perbedaan arti di antara yang dimaksudkan oleh si pengirim dengan interpretasi si penerima dinamakan distorsi.

Selain itu lingkungan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara terlalu sepi dan ruang kantor sangat sedikit sehingga tidak efisien dan membuat tamu menunggu terlalu lama. Lingkungan kerja yang belum memadai seperti suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Komunikasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda Dan Olahraga sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan belum dapat mengerjakan tugas dengan baik yang dibebankan kepadanya.
2. Komunikasi antar pegawai maupun dengan pimpinan tidak berjalan dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akibat dari komunikasi yang tidak berjalan dengan baik.
3. Lingkungan kerja yang belum memadai seperti suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Adapun untuk memperjelas arah penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai tetap yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Variabel yang diteliti yaitu komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen/bebas dan kinerja sebagai variabel dependen/terikat.

## **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

## **D. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun beberapa tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.



## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### **b. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis yang dimaksud antara lain :

- 1) Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti.
- 2) Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi pemerintah
- 3) Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

### **c. Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil dari peneliti ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak akan diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014).

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014).

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata 2018)

Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2014)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

##### 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan system yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap system yang digunakan maupun di pegawai itu sendiri

##### 2) Keputusan penempatan

Bagi pegawai yang kinerjanya kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan keunit atau bagian

lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

### 3) Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

### 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi yang lebih baik.

### 5) Penyesuaian kompensasi

Arti hasil kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Pegawai yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang berkinerja naik akan memperoleh tambahan kompensasi, bahkan tidak mungkin kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

#### 6) Inventori kompensasi pegawai

Perusahaan memiliki simpanan data pegawai. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh pegawai. Hal ini penting karena data dan informasi tentang kinerja pegawai ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karir, mutasi atau rotasi pegawai. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap pegawai tertentu.

#### 7) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Artinya bagi mereka yang dimiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jeri payahnya meningkatkan kinerja.

#### 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Pengetahuan komunikasi yang harus diketahui harus dilakukan untuk seluruh pegawai. Artinya setiap pegawai memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasannya untuk tiap bawahannya.

#### 9) Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak dapat bekerja dengan seenaknya akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

#### 10) Menerapkan sanksi

Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang telah diterima pegawai. (Kasmir, 2016)

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya

kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.

- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain. (Rivai, 2014),

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Sutrisno, 2009) yaitu sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah :

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut (Kasmir, 2016), mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:



- 1) Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketetapan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

Menurut Hersey dalam (Wibowo, 2014) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

## **2. Komunikasi**

### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. (Hamali, 2016).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*). (Handoko, 2012)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

## **b. Tujuan dan Manfaat Komunikasi**

Tujuan komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas- tugas yang terorganisasi. Menurut (Bangun, 2012) Ada empat tujuan komunikasi dalam organisasi antar lain sebagai berikut:

- 1) Sebagai Pengawasan
- 2) Sebagai Motivasi
- 3) Pengungkapan Emosi
- 4) Informasi

Berikut penjelasannya:

- 1) Sebagai Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

- 2) Sebagai Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

- 3) Pengungkapan Emosi

Komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.

- 4) Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Menurut (Sopiah, 2008) ada empat tujuan komunikasi yang mengatakan bahwa:

- 1) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota.
- 2) Komunikasi berfungsi untuk mengakibatkan motivasi karyawan.
- 3) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- 4) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Berikut penjelasannya:

- 1) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota.

Fungsi itu berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu dalam perusahaan.

- 2) Komunikasi berfungsi untuk mengakibatkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya pimpinan menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerja.

- 3) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.

Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.

- 4) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi berperan memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Sedangkan manfaat komunikasi adalah dengan adanya interaksi dan komunikasi maka setiap orang dapat saling mengenali dan memahami satu sama lain. Kemampuan mendengar/ membaca/ mengartikan pesan orang lain dengan baik merupakan hal penting dalam aktivitas komunikasi.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut menurut Mangkunegara dalam (Hamali, 2016), adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan, sedikit banyaknya mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Dan menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
- 2) Sikap, sangat besar pengaruhnya dalam suatu tindakan dan menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Sikap antar pegawai juga harus diperhatikan dalam berbicara atau pun berkomunikasi. Begitu pula sikap yang ragu-ragu dapat mengakibatkan menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.
- 3) Pengetahuan, mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya se jelas mungkin
- 4) Media, sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada para pegawai.

#### **d. Indikator Komunikasi**

Menurut Handoko (2012) menyatakan indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan adalah keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- 2) Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja yaitu pengarahan dalam proses belajar untuk memahami suatu masalah
- 3) Dukungan, mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk-anggukan kepala.
- 4) Kesamaan yaitu karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

### **1. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih

jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music dan sebagainya. (Kaswan, 2017)

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2010)

Sementara itu menurut Scultz dan Schultz dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

## **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

### **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).



Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2013) adalah :

#### 1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

### 3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

### 5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

### 6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya

menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut (Robbins & Judge, 2012) terdiri atas : a) Ukuran ruang kerja, b) Pengaturan ruang kerja, c) Privasi.

#### 1) Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

#### 2) Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

#### 3) Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga

menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh (Soetjipto, 2010), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.
- 2) Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- 3) Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh (Nitisemito, 2010) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

## 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2013) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat,

banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### 2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar 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 tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

#### 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan

penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari (Nitisemito, 2010) dan (Sedarmayanti, 2013) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

## **B. Kerangka Konseptual**

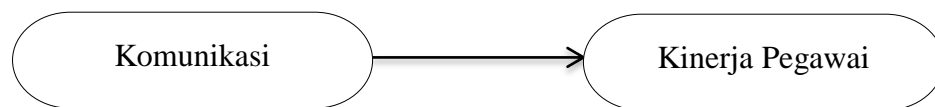
### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan.



Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para pimpinan harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi pada pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para pimpinan juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, pra pimpinan perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hastuti, Sularso & Komariyah, 2013), (Srimiatun, 2017) dan (Ginting, 2018) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.



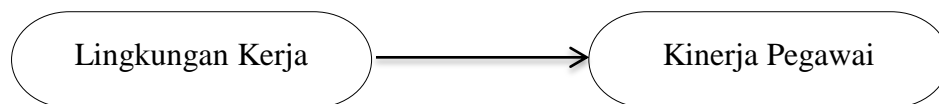
**Gambar II.1**  
**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai**

Organisasi akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hal itu bertujuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Pegawai menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan pegawai sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun

sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), (Eliyanto, 2018) dan (Neni, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



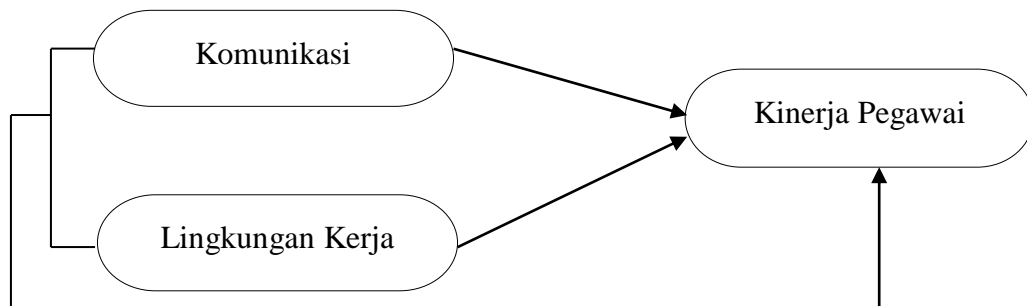
**Gambar II.2**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunsepa, 2018), (Samade, Taba & Wahda, 2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



**Gambar II.3**  
**Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab.

#### **B. Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

No.	Indikator
1.	Tujuan
2.	Standar
3.	Umpan balik
4.	Alat atau sarana
5.	Kompetensi
6.	Motif
7.	Peluang

Sumber : Hersey dalam (Wibowo, 2014)

## 2. Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja, atau dapat dipindahkan dalam bentuk lisan maupun tulisan. Adapun indikator komunikasi adalah :

**Tabel III.2**  
**Indikator Komunikasi**

No.	Indikator
1.	Keterbukaan
2.	Pemberian petunjuk
3.	Dukungan
4.	Kesamaan

Sumber : (Handoko, 2012)

## 3. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Adapun indikator lingkungan kerja adalah :

**Tabel III.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1.	Suasana kerja
2.	Hubungan dengan rekan kerja
3.	Tersedianya fasilitas kerja
4.	Penerangan
5.	Sirkulasi udara
6.	Kebisingan
7.	Bau tidak sedap
8.	Keamanan

Sumber : (Nitisemito, 2010) dan (Sedarmayanti, 2013)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga yang beralamat di Jl. Wiliem Iskandar No.9 Medan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan April 2019 sampai dengan Juli 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.4**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Proses Penelitian	Bulan																			
		Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agust 2019				Sept 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																				
2	Mengurus izin penelitian																				
3	Menyusun proposal																				
4	Bimbingan proposal																				
5	Seminar																				
6	Pengumpulan dan pengolahan data																				
7	Menyusun skripsi																				
8	Bimbingan skripsi																				
9	Sidang meja hijau																				

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dari seluruh populasi pegawai yang terdaftar di Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 107 orang pegawai.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- 1 = Konstanta
- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0.1)^2} \quad n = \frac{107}{2.07} \quad n= 52$$

Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai tetap di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel III.5**  
**Strata Pengambilan Sampel**

No.	UNIT KERJA	POPULASI	SAMPEL
1.	Sekretariat	27	13
2.	Bidang Layanan Kepemudaan	14	7
3.	Bidang Pembudayaan	21	10
4.	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	14	7
5.	Bidang Sarana Prasarana Kemitraan	11	5
6.	UPT Pengelolaan Kawasan Psat Olahraga	7	3
7.	UPT Kebutuhan Olahraga	13	7
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>52</b>

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden , selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.



**Tabel III.6**  
**Penilaian Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2016) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n (\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$(\sum x_i)$  = jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)$  = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Imam Ghozali, 2019), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)*  $> 0.05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai *sig (2 tailed)*  $\leq 0.05$  maka butir instrumen tidak valid.

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0.915	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.496	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.866	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.750	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.441	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.915	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.496	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.385	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.430	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.866	0.167	0.000 < 0,05	Valid
<b>Komunikasi (X<sub>1</sub>)</b>	X1	0.812	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.442	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.823	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.855	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.465	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.827	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.397	0.167	0.004 < 0,05	Valid
	X8	0.390	0.167	0.004 < 0,05	Valid
	X9	0.430	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.616	0.167	0.000 < 0,05	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X1	0.595	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.417	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.843	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.640	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.469	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.668	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.343	0.167	0.013 < 0,05	Valid
	X8	0.286	0.167	0.039 < 0,05	Valid
	X9	0.455	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.414	0.167	0.001 < 0,05	Valid

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

## b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (Ghozali, 2019) dikatakan *reliable* bila hasil Alpha > 0.6, dengan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

R = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha  $\geq$  0,6 maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha  $\leq$  0,6 maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,6). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.851	0.60	Reliabel
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0.882		Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.705		Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut:

### **1. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2016) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

- Y = Nilai Variabel Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- $b_1 - b_2$  = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variabel
- $x_1$  = Nilai Variabel Komunikasi
- $x_2$  = Nilai Variabel Lingkungan Kerja

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear berganda agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi

linear berganda terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Penggunaan uji model asumsi klasik yang digunakan antara lain :

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$  memiliki distribusi normal. Menurut (Ghozali, 2019) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2019) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka

disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak erjadi heterokedastisitas. Atau homoskedastisitas. (Ghozali, 2019).

### 3. Pengujian Hipotesis

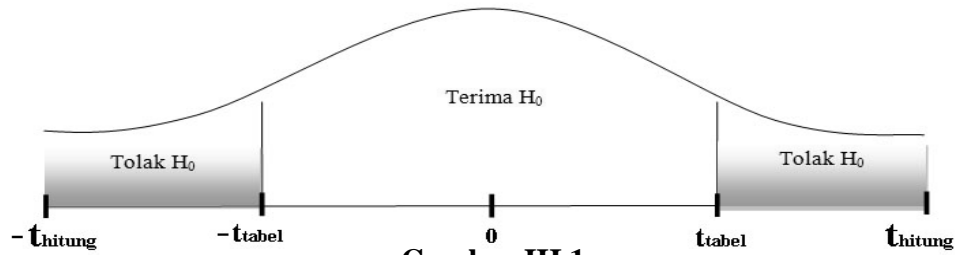
#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2016) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- $t$  = Nilai  $t_{hitung}$
- $r$  = Koefisien Korelasi
- $n$  = Banyaknya Pasangan Rank



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

1) Bentuk Pengujian

- a)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- b)  $H_1 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b)  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**b. Uji F (Simultan)**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata. 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

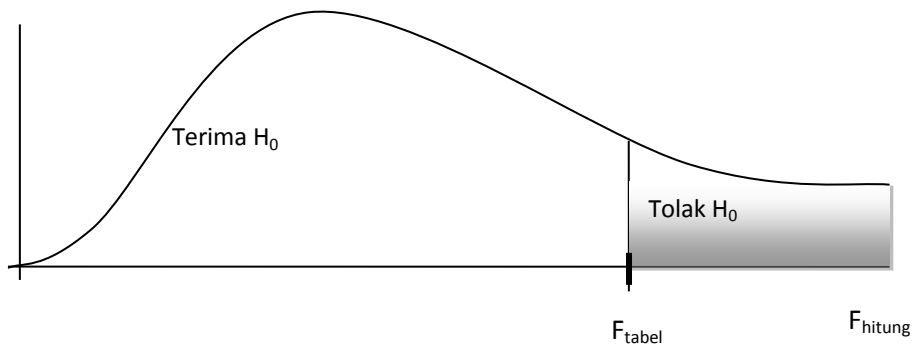
$$F_H = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2016)



Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda  
 K = jumlah variabel independen (bebas)  
 n = jumlah sampel



**Gambar III.2**  
**Kriteria Pengujian Uji F**

1) Bentuk Pengujian

- a)  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b)  $H_1: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

**4. Koefisien Determinasi (D)**

Untuk menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y adalah:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = koefisien kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat.
- 100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel ingkungan kerja ( $X_2$ ) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 52 pegawai yang terdaftar di Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	57,7	57,7	57,7
	Perempuan	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 30 (57,7%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (42,3%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai laki-laki Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

**Tabel IV.2**  
**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	13,5	13,5	13,5
	Diploma	19	36,5	36,5	50,0
	Sarjana	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 26 (50%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 19 (36,5%) orang dan yang terakhir adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Akhir yaitu sebanyak sebanyak 7 (13,5%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

**Tabel IV.3**  
**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	4	7,7	7,7	7,7
	2 Tahun	10	19,2	19,2	26,9
	3 Tahun	12	23,1	23,1	50,0
	4 Tahun	14	26,9	26,9	76,9
	> 5 Tahun	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 4 (7,7%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1 tahun, 10 (19,2%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 2 tahun, 12 (23,1%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 3 tahun, 14 (26,9%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 4 tahun, dan 12 (23,1%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih

dari 5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 4 tahun.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.4**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

#### a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada adalah pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	44,2	17	32,7	12	23,1	0	0	0	0	52	100
2	0	0	44	84,6	0	0	8	15,4	0	0	52	100
3	40	76,9	12	23,1	0	0	0	0	0	0	52	100
4	36	69,2	12	23,1	4	7,7	0	0	0	0	52	100
5	0	0	40	76,9	12	23,1	0	0	0	0	52	100
6	23	44,2	17	32,7	12	23,1	0	0	0	0	52	100
7	48	92,3	4	7,7	0	0	0	0	0	0	52	100
8	4	7,7	21	40,4	15	28,8	12	23,1	0	0	52	100
9	39	75	13	25	0	0	0	0	0	0	52	100
10	12	23,1	40	76,9	0	0	0	0	0	0	52	100

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden Hasil kerja yang telah saya capai pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapai dari waktu sebelumnya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,4%
- 2) Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk mencapai target mayoritas responden menjawab setuju sebesar 84,6%
- 3) Jawaban responden Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan oleh instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 76,9%
- 4) Jawaban responden Fasilitas yangt lengkap membantu saya dalam bekerja sehingga mendukung saya mencapai tujuan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,2%
- 5) Jawaban responden Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik didalam instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76,9%
- 6) Jawaban responden Saya memiliki dan meningkatkan kreativitas, keahlian serta keterampilan kerja yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,2%
- 7) Jawaban responden Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk mendapatkan penghargaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 92,3%
- 8) Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,4%

- 9) Jawaban responden Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan saat berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75%
- 10) Jawaban responden Saya mendapatkan peluang untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi jika saya mampu meningkatkan kinerja dalam waktu yang telah ditentukan oleh instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76,9%

#### b. Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan penyebaran angket kepada adalah pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38,5	18	34,6	14	26,9	0	0	0	0	52	100
2	1	1,9	40	76,9	2	3,8	9	17,3	0	0	52	100
3	36	69,2	15	28,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
4	35	67,3	14	26,9	3	5,8	0	0	0	0	52	100
5	3	5,8	39	75	10	19,2	0	0	0	0	52	100
6	20	38,5	17	32,7	13	25	2	3,8	0	0	52	100
7	48	92,3	2	5,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
8	4	7,7	23	44,2	12	23,1	13	25	0	0	52	100
9	37	71,2	15	28,8	0	0	0	0	0	0	52	100
10	14	26,9	37	71,2	1	1,9	0	0	0	0	52	100

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komunikasi bahwa:

- 1) Jawaban responden Kejujuran pegawai sangat diutamakan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,5%

- 2) Jawaban responden Setiap pegawai di semua kalangan bagian saling terbuka dalam pemberian informasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76,9%
- 3) Jawaban responden Pegawai mengajukan pertanyaan kepada pimpinan ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan suatu tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,2%
- 4) Jawaban responden Pegawai selalu menyampaikan perasaan puas terhadap pekerjaannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,3%
- 5) Jawaban responden Pimpinan selalu memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75%
- 6) Jawaban responden Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang yang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,5%
- 7) Jawaban responden Pimpinan memberi perintah untuk selalu bersifat jelas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 92,3%
- 8) Jawaban responden Setiap pegawai selalu memberi dukungan satu sama lain mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,2%
- 9) Jawaban responden Setiap pegawai selal memberi respon yang baik dalam berkomunikasi satu sama lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,2%



- 10) Jawaban responden Sesama pegawai selalu bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,2%

**c. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan penyebaran angket kepada adalah pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38,5	21	40,4	11	21,2	0	0	0	0	52	100
2	4	7,7	43	82,7	0	0	5	9,6	0	0	52	100
3	36	69,2	16	30,8	0	0	0	0	0	0	52	100
4	29	55,8	20	38,5	3	5,8	0	0	0	0	52	100
5	6	11,5	37	71,2	9	17,3	0	0	0	0	52	100
6	24	46,2	18	34,6	10	19,2	0	0	0	0	52	100
7	38	73,1	9	17,3	3	5,8	2	3,8	0	0	52	100
8	7	13,5	18	34,6	16	30,8	11	21,2	0	0	52	100
9	37	71,2	13	25	1	1,9	1	1,9	0	0	52	100
10	11	21,2	39	75	1	1,9	1	1,9	0	0	52	100

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komunikasi bahwa:

- 1) Jawaban responden Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,4%
- 2) Jawaban responden Suhu udara yang sesuai di sekitar ruangan kerja sangat mendukung pegawai yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas dlaam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 82,7%

- 3) Jawaban responden Alat pengatur suhu udara sangat mendukung pegawai agar tetap bekerja produktif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,2%
- 4) Jawaban responden Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja membuat fisik pegawai tetap segar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,8%
- 5) Jawaban responden Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi pegawai ketika bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,2%
- 6) Jawaban responden Alat peredam suara sangat berguna ketika pegawai sedang bekerja jika kondisi mengalami kebisingan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,2%
- 7) Jawaban responden Ketersediaan fasilitas yang bersih mendukung kondisi semangat pegawai dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 73,1%
- 8) Jawaban responden Kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi semangat pegawai dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 34,6%
- 9) Jawaban responden Warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat pegawai ketika mengerjakan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,2%
- 10) Jawaban responden Warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat pegawai ketika mengerjakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75%

## 4. Model Regresi

### a. Uji Asumsi Klasik

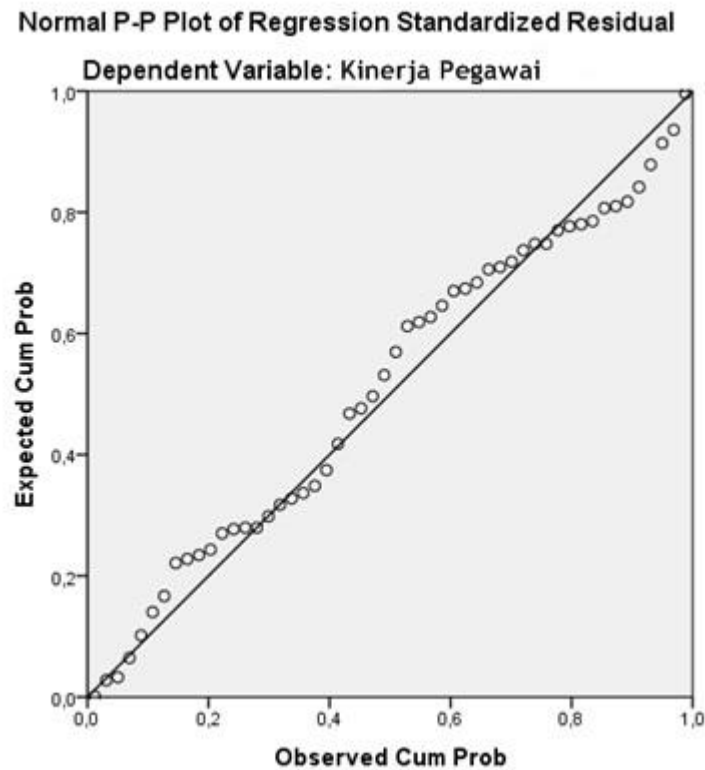
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	,968	1,033
	Lingkungan Kerja	,968	1,033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 1,033 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 1,033. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,968 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 0,968. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

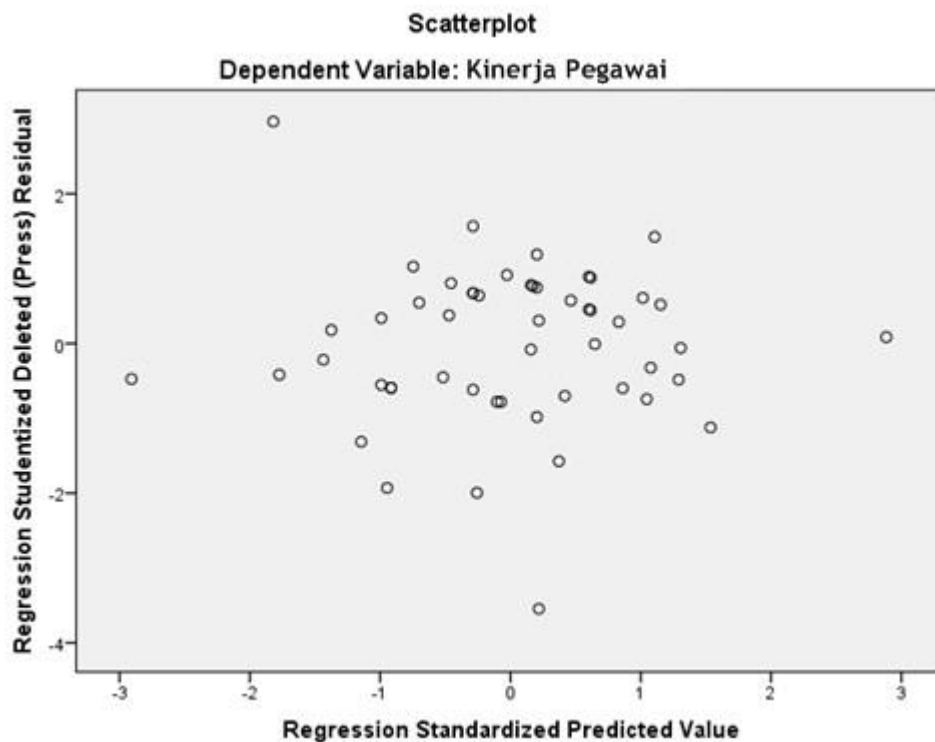
### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi

heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada

titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,032	4,655		,866	,391
	Komunikasi	,383	,085	,420	4,499	,000
	Lingkungan Kerja	,528	,087	,569	6,089	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 4,032
- 2) Komunikasi = 0,383
- 3) Lingkungan Kerja = 0,528

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 4,032 + 0,383 + 0,528$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 4,032 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara akan meningkat sebesar 4,032.
- 2)  $X_1$  sebesar 0,383 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,383 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $X_2$  sebesar 0,528 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila pengawasan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,528 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai  $t_{hitung}$   
 r = Koefisien Korelasi  
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian



- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,032	4,655		,866	,391
	Komunikasi	,383	,085	,420	4,499	,000
	Lingkungan Kerja	,528	,087	,569	6,089	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

**a) Pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable komunikasi sebesar 4,499 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (52 -2= 50), di peroleh t tabel 2,008. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara X<sub>1</sub> dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara X<sub>1</sub> dan Y, didalam hal ini t hitung 4,499 > t tabel 2,008. Ini

berarti terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

#### **b) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 6,089 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $52 - 2 = 50$ ), di peroleh t tabel 2,008. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan Y, didalam hal ini t hitung  $6,089 >$  t tabel 2,008. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

#### **2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil

pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- b) Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,386	2	74,693	34,654	,000 <sup>b</sup>
	Residual	105,614	49	2,155		
	Total	255,000	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi						

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 34,654, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh F hitung untuk variable komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 34,654 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $52-2-1=49$ ), di peroleh F tabel 3,19. Jika F hitung  $>$  F tabel maka didapat pengaruh yang antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung  $34,654 >$  F tabel 3,19. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$

di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

#### d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,586	,569	1,46812
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,765 atau 76,5% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu komunikasi dan lingkungan kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,586 yang berarti 58,6% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi.

*Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,46812 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara diperoleh  $t_{hitung} 4,499 > t_{tabel} 2,008$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan.

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para pimpinan harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi pada pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para pimpinan juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, pra pimpinan perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hastuti, Sularso & Komariyah, 2013), (Srimiatun, 2017) dan (Ginting, 2018)

yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai. Yang berarti semakin baik komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan atasan maupun rekan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara diperoleh  $t_{hitung}$  6,089 >  $t_{tabel}$  2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

Organisasi akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hal itu bertujuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Pegawai menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan pegawai sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), (Eliyanto, 2018) dan (Neni, 2018) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Bagi perusahaan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan gairah atau semangat karyawan dalam bekerja yang akan berujung dengan konsistensi peningkatan kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 34,654 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,19. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

Hasil Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yunsepa, 2018), (Samade, Taba & Wahda, 2018) menyimpulkan bahwa “komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Dengan demikian komunikasi dan lingkungan kerja adalah bagian penting dalam suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah harus sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

1. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan karyawan yang berkinerja baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa jika kemampuan berkomunikasi karyawan baik maka kualitas diri yang dia miliki baik pula. Hal ini akan berakibat pada [kinerja](#) seorang karyawan tersebut di perusahaanya. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap



kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara. Hal ini telah di uji dan mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dari pada lingkungan kerja pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan penerapan komunikasi yang baik sebagai bentuk interaksi yang diterapkan perusahaan kepada para karyawan melalui pesan yang relevan dalam hal pemberian informasi, pelaksanaan kegiatan kerjasama dan dialog untuk kemajuan perusahaan, yang dengan sendirinya meningkatkan kinerja karyawan
2. Kepada pihak Pimpinan sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja pegawai tetap baik bahkan lebih baik lagi.
3. Kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dan adanya komunikasi yang baik dan terjalin harmonis hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para pegawai tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daulay, R. (2016). Characteristics Mapping and Evaluation of SMEs in Medan City. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 7(2), 10-18.
- Elizar & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 5-12.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(02), 2477-3824.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handayani, R. D. (2015) . Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pns Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40-50.
- Hastuti, S., Sularso, R. A., & Komariyah, S. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinat Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 12(03), 80-103.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang. *JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 1-8.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neni, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(01), 50–57.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rismawati., & Mattalatta. (2017). *Evaluasi Kinerja*. makassar: Celebes Medika Perkasa.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samade, S., & Taba, M. I., & Wahda. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1(1), 1-15.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soetjipto, B. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Srimiatun. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 19-28.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *JURNAL ECOMENT GLOBAL: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 40–50. Retrieved from <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Regio Sumsel-Lampung. *JURNAL ECOMENT GLOBAL: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1). 42-53