

EMPLOYEE PERFORMANCE SEEN FROM ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT

Doni Marlius^{1*}, Febsri Susanti², Jhon Fernos³, Andre Andhyka Harmen⁴

Akademi Keuangan dan Perbankan Padang^{1,3}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP^{2,4}

donimarlius99@gmail.com^{1*}, febsrisusanti@akbpstie.ac.id²,

jhonfernos@akbpstie.ac.id³, andreandhykaharmen@gmail.com⁴

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu 60 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Teknik total sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh populasinya dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication and work environment on the performance of the employees of the West Sumatra Province Investment and One Stop Service (DPMPTSP). The population in this study amounted to 60 employees. The sample taken is the entire population, which is 60 employees. The sampling technique in this study is a total sampling technique. Total sampling technique is a sampling technique in which the entire population is sampled. The analysis technique used in this research is validity, reliability, descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, and t test. The results showed that organizational communication had a positive and significant effect on employee performance, while the work environment had a negative and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Communication, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pasal yang penting dalam sebuah organisasi yang memiliki sikap sosial yang baik untuk menjalankan kewajiban secara perseorangan maupun komunitas tertentu. Sebuah organisasi terbentuk atas sekumpulan individu yang memiliki karakter yang

berbeda yang disatukan untuk mengelola pemikiran menjadi sebuah tujuan bersama. Hal ini juga tidak lepas dari peran serta pengoperasian sumber daya manusia yang bermutu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *asset* penting dalam organisasi. SDM mengacu kepada orang-orang yang berperan didalamnya. Tanpa adanya orang-orang tersebut, suatu badan tidak akan beroperasi dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting, lembaga membutuhkan pegawai yang bekerja sungguh-sungguh untuk sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik, dari setiap pegawai maka tujuan dari setiap perusahaan tidak akan tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan prilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa setiap pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas untuk saat sekarang ini seorang pegawai akan merasakan mempunyai kebanggaan dan kepuasan sendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan di dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Salah satu hal yang penting perlu diperhatikan guna pencapaian tujuan organisasi yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai berkenan dengan apa yang telah dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan, bagaimana kualitas hasil sehingga pegawai tersebut tergolong produktif. Pegawai seharusnya maksimal demi meningkatkan kinerja mereka dengan berimprovisasi dengan baik atas pekerjaan yang mereka lakukan karena kinerja pegawai sangat berdampak pada tercapainya tujuan organisasi (Azwina & Yusuf, 2020).

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja secara non fisik. Seperti persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga pegawai dapat memberikan penilaian yang berbeda atas persepsi yang diberikan pegawai itu baik karna dapat membuat para pegawai merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan persepsi yang ditunjukkan pegawai buruk maka kinerja pegawai tersebut juga akan berkurang (Suratman Hadi, 2019).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP) saat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas lembaga pemerintah. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir komunikasi organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Dalam penelitian Anshari et al., (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika komunikasi organisasi semakin baik dan efektif, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Dalam penelitian Riono et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H¹: Diduga terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian Sugiarti (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Sihalo (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Pada penelitian Lestary dan Chaniago (2017) Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H²: Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kualitatif dimana data ini berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring (Sugiyono 2017) . Data kuantitatif biasa berbentuk data numerik atau yang dihasilkan dari pengukuran perhitungan serta data kualitatif biasa berbentuk persepsi. Adapun bentuk data yang digunakan oleh penulis adalah bentuk data kualitatif dan data kuantitatif. Yaitu data yang berbentuk angka dan numerik.

Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh (Sugiyono 2017). Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari pihak pertama, sedangkan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain dan dimanfaatkan oleh peneliti untuk kebutuhan peneliti yang dilakukan.

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara asli atau dari lapangan dengan menyebar kuesioner dan wawancara langsung (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini data primer berupa data yang diperoleh dari sumber individu melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Sumatera Barat.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan dengan penelitian, serta data berupa gambaran umum perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, dalam penelitian teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik observasi, teknik interview atau melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban Sugiyono (2017) Adapun yang menjadi responden yaitu Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Barat.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP) yang mana sebanyak 60 pegawai. Dari populasi tersebut dipilih sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan terdiri atas dua macam, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi sebagai X1 dan Lingkungan kerja sebagai X2, sedangkan Kinerja pegawai sebagai Y atau variabel terikat.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Komunikasi Organisasi (X1)	Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan	Penyampaian Informasi Instruksi dapat dimengerti Pekerjaan dapat dimonitor dan dikendalikan dengan baik, atasan dan bawahan berkomunikasi dengan baik.	Pace dan Faules (2015)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari	Fasilitas pada pegawai Hubungan dengan atasan Hubungan sesama pegawai	Siagian (2014)

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi	Kuantitas Kualitas Ketetapan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen Kerja	Moehariono (2014)

Sumber: Pace dan Faules (2015), Siagian (2014), Moehariono (2014)

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Validitas suatu butir pernyataan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistics*. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dari masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3 (Sugiyono, 2017).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan koefisien alpha (*cronbach's alpha*). Pernyataan kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) apabila nilai *cronbach's alpha* > 0.06 dan dikatakan tidak reliabel (tidak layak) jika nilai *cronbach's alpha* < 0.06 (Sugiyono, 2017).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Yaitu supaya mengetahui data berasal dari populasi normal atau tidak. Sugiyono (2017) mengemukakan Kolmogorov Smirnov sebagai pedoman pada uji normalitas sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada bagian ini, cara mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan opsi glejser. Apabila nilai hubungan pada standar residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinearitas (Pramudia, 2019). Hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dengan melihat nilai VIF (*Varians inflation factor & Toleranc*) yaitu:

- Jika angka tolerance $>0,1$ atau nilai VIF < 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.
- Jika angka tolerance $<0,1$ atau nilai VIF > 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP), maka dapat dikemukakan persamaan Regresi Linear Berganda dengan persamaan berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja
 α = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi
 X^1 = Komunikasi organisasi
 X^2 = Lingkungan kerja

Uji Hipotesis (t- test)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y (Sugiono, 2017). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ha: Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka didapat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki- Laki	38	63%
2	Perempuan	22	37%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa profil responden pertama dibedakan atas jenis kelamin. Berdasarkan kategori ini responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase 63% dan sisanya adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase 37%. Hal ini sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pegawai Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP) karena lebih banyak membutuhkan pegawai laki-laki yang biasanya laki-laki lebih sigap dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat mengerjakan tugas-tugas tanpa mengalami hambatan jika dibandingkan dengan perempuan. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	21 – 30	6	10%
2	31 – 40	11	18%
3	41 – 50	17	28%
4	>50	26	44%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui sebagian jumlah dan persentase sampel berusia 21-30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 10% dan 31-40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 18% kemudian berusia 41-50 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 28%, dan berusia di atas 50 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 44%. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia tabel diatas masih merupakan usia yang produktif untuk bekerja, karena masih memiliki fisik yang kuat dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dikelompokkan pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA	18	30%
2	D3	2	3%
3	S1	21	35%
4	S2	19	32%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP) memiliki pendidikan SMA berjumlah 18 orang sebanyak 30%, pendidikan D3 berjumlah 2 orang dengan persentase 3%, pendidikan S1 berjumlah 21 orang dengan persentase 35%, dan S2 berjumlah 19 orang dengan persentase 32%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP) adalah lulusan S1.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	<5 Tahun	10	17%
2	6 - 10 Tahun	3	5%

3	11 - 20 Tahun	27	45%
4	>20 Tahun	20	33%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 5 berdasarkan pada masa lama bekerja pegawai pada Dinas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP) dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan adalah pegawai yang bekerja 11-20 dengan jumlah 27 orang dengan persentase 45% dan, <5 tahun 10 orang dengan persentase 17% dan 6-10 tahun yang terdiri dari 3 orang dan presentase 5%, diatas >20 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 33%. Dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai paling dominan pada lama bekerja pada masa 11-20 tahun karna pada mas tersebut pegawai masih sangat produktif dalam menjalankan pekerjaan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	I	0	0%
2	II	20	33%
3	III	27	45%
4	IV	13	22%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 6 berdasarkan pada golongan pegawai pada Dinas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP), dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan adalah pegawai dengan golongan III sebanyak 27 orang dengan persentase 45% golongan II sebanyak 20 orang dengan persentase 33% dan, golongan IV sebanyak 13 orang dengan persentase 22%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai yang dominan pada golongan III, karna pegawai dengan golongan III memiliki persentase yang sangat tinggi dengan angka persentase 48%.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Komunikasi Organisasi

Tabel 7. Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X1)

Pertanyaan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Kesimpulan
X1.1	0.509	0.3	Valid
X1.2	0.476	0.3	Valid
X1.3	0.424	0.3	Valid
X1.4	0.402	0.3	Valid
X1.5	0.409	0.3	Valid
X1.6	0.515	0.3	Valid
X1.7	0.546	0.3	Valid
X1.8	0.442	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X¹ (Komunikasi Organisasi) terhadap 60 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Lingkungan Kerja

Tabel 8. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Kesimpulan
X2.1	0.714	0.300	Valid
X2.2	0.762	0.300	Valid
X2.3	0.716	0.300	Valid
X2.4	0.686	0.300	Valid
X2.5	0.375	0.300	Valid
X2.6	0.500	0.300	Valid
X2.7	0.711	0.300	Valid
X2.8	0.722	0.300	Valid
X2.9	0.435	0.300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X² (Lingkungan Kerja) terhadap 60 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Kesimpulan
Y.1	0.769	0.3	Valid
Y.2	0.762	0.3	Valid
Y.3	0.700	0.3	Valid
Y.4	0.736	0.3	Valid
Y.5	0.802	0.3	Valid
Y.6	0.806	0.3	Valid
Y.7	0.763	0.3	Valid
Y.8	0.670	0.3	Valid
Y9	0.485	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Y (Kinerja Pegawai) terhadap 60 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 10. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Rule Of Thum	Kesimpulan
1	Komunikasi Organisasi (X1)	0.785	0.600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.887	0.600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.921	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Komunikasi Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki ditribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

Tabel 11. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.999	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $0.999 > 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan nilai standar VIF 10 atau *tolerance* (0,1). Untuk menguji adanya multikolineritas maka dapat dilihat besarnya nilai VIF:

- Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$, maka penelitian terbebas dari gejala multikolineritas.
- Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* $< 0,1$ maka penelitian tersebut tidak terbebas dari gejala multikolineritas.

Berikut ini hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Komunikasi Organisasi	1.339	0.747	Bebas Gejala Multikolineritas
2	Lingkungan Kerja	1.339	0.747	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 12 diatas menunjukkan nilai tollerance dari variabel Komunikasi Organisasi $0.747 > 0.1$ dan nilai VIF $1.339 < 10$ variabel Kepuasan Kerja $0.747 > 0.1$ dan nilai VIF $1.339 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji *Gledser* dengan nilai standar 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- Jika nilai sign > 0.05 , maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
- Jika nilai sign < 0.05 , maka peneltian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Komunikasi Organisasi	0.830	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja	0.594	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel Komunikasi Organisasi $0.830 > 0.05$, variabel Lingkungan Kerja $0.594 > 0.05$, maka dapat disimpulkan variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 14 di bawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
<i>Constand</i>	22.263
Komunikasi Organisasi	0.547
Lingkungan Kerja	-0.060

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

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

$$Y = 22.263 + 0.547(X_1) - 0.060(X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

Dari tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa nilai Konstanta yaitu 22.263 dengan parameter positif yang mana dapat disimpulkan bahwa nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 22.263 dengan asumsi variabel lain bernilai nol. Nilai koefisien regresi Komunikasi Organisasi yaitu 0.547 dengan parameter positif yang mana dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan Komunikasi Organisasi maka akan mengakibatkan kenaikan nilai koefisien kinerja pegawai sebesar 0.547. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah -.060 artinya apabila lingkungan kerja menurun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai menurun sebesar -0.060.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T merupakan uji koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* 0,05 ($\alpha = 5\%$), dimana penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Tabel 15. Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
1	Komunikasi Organisasi (X1)	3.087	1.671	0.05	0.003	H1 diterima
2	Lingkungan Kerja (X2)	-0.439	1.671	0.05	0.136	H2 ditolak

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 15 uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (H^1).
Variabel Komunikasi Organisasi (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP) dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.087 > 1.671$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0 < 0.05$) maka, hipotesis kesatu (H^1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H^2).
Variabel Lingkungan Kerja (X^2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP) dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-.439 < 1.671$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0.887 > 0.05$) maka, hipotesis kedua (H^2) dalam penelitian ini dinyatakan **ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena adanya komunikasi organisasi yang baik antar pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya semakin baik Komunikasi Organisasi maka semakin baik kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP). Dengan adanya komunikasi yang efektif, orang yang dalam konteks penelitian ini adalah pegawai akan sulit memahami dan mengimplementasikan isi atau perintah dari informasi yang telah disampaikan untuk menunjang kinerja yang maksimal. Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP). Terdapat komunikasi yang efektif, karna adanya komunikasi yang baik antara karna adanya cara kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, sehingga berpengaruh positif pada kinerja

pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anshari et al., (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Riono et al., (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena adanya sarana dan prasarana kerja yang kurang memadai. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP). Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP). Hal ini terjadi karena lingkungan kerja fisik dan non fisik kurang memadai dan mendukung, hal ini dapat di lihat pada ruangan yang tidak memadai, seperti fasilitas yang kurang lengkap sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Sugiarti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Sihaloho (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Penelitian ini juga bertolak belakang dengan Penelitian Lestary dan Chaniago (2017) yang menyatakan penelitian ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP). Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat (DPMPTSP).

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, H., & Amin, M. J. (2017). Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(3), 397-409.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citra Mandiri, Radio Malam – Jakarta Selatan*
- Diana Azwina Dan Shahnaz Yusuf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. 3(1), 28–43.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.

- Marta, J. D. W. I., & Triwijayanti, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . X*. 8(2), 218–236.
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ungaran Sari Garments Iii Pringapus Unit Pringapus Iii Departemen Sewing Assembly Line. *Journal Of Management*, 2(2), 1–10.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Deddy Mulyana, Trans.)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pramudia, A. Dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 11*(No. 2), Hal. 1–11.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jatim Times Network Di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suratman, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.41>