

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN JOMBANG

Nainsa Kurniawati¹, Linda Ratnasari², Betty Rahayu³

nainsa1235@gmail.com, lidaratnasari5@gmail.com, betyrahayu29@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darul Ulum Jombang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh pegawai dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang yang berjumlah 78 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan menggunakan teknik angket/kuisisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 24.00. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pemerintahan memiliki berbagai unit satuan kerja yang terdiri dari susunan PNS yang mendukung pelaksanaan pemerintahan. Tiap-tiap unit satuan kerja tersebut memiliki tugas pokok fungsi masing-masing yang berguna untuk mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Untuk mengakomodasi pernyataan di atas maka kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kabupaten Jombang yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah kabupaten dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian ini merupakan salah satu dinas teknis daerah yang mempunyai peran sangat penting untuk daerah sebagai penggerak perekonomian di Kabupaten Jombang, diantaranya memantau dan mengarahkan perkembangan perdagangan, menjamin ketersediaan bahan pokok dan bahan penting lainnya yang di butuhkan oleh masyarakat, penyediaan informasi yang transparan guna menunjang kelancaran kegiatan perdagangan dalam dan luar negeri, pengawasan dan pembimbingan izin usaha Industri Kecil Menengah (IKM).

Adapun berdasarkan yang penulis lihat dari segi komunikasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. Komunikasi antar pegawai tidak berjalan efektif karena beberapa faktor seperti kurang jelas dalam mendengar informasi yang ada sehingga dalam penyampaian juga sering terjadi missskomunikasi antara pegawai dan antar bidang.

Serta dalam penyampaian informasi kadang sering terlambat sehingga apabila dalam informasi tersebut ada pekerjaan / tugas yang harus segera dilaksanakan mengalami keterlambatan juga. Hal ini sering terjadi di karenakan komunikasi yang kurang efektif,. Menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal, dan banyak pekerjaan lain yang tertunda penyelesaiannya yang tidak jarang menuai konflik antar pegawai. Kurangnya rasa empati dan dukungan yang diberikan antara sesama pegawai sehingga menimbulkan hilangnya rasa kesamaan dalam melaksanakan tugas / pekerjaan. Hal ini dapat membuat pekerjaan menjadi tidak lancar karena komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan oleh pegawai.

Selain itu lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang juga masih kurang mendukung karena masih banyaknya fasilitas yang rusak misalnya fasilitas AC banyak yang rusak, ruangan yang terlalu sempit untuk para pegawai melaksanakan tugasnya dan masih ada berkas berkas (arsip) yang menumpuk di lantai karena kurangnya almari untuk menyimpan berkas yang ada. Lingkungana kerja adalah faktor yang sangat penting dan besar pengaruhnya bagi pegawai melaksanakan tugas – tugasnya dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong para pegawai lebih bersemangat lagi bekerjanya

Tinjauan Pustaka

Pengertian Komunikasi

Menurut Nuzuli,(2021) diyakini bahwa kata kounikasi berasal dari Bahasa Latin communication, yang berasal dari kata communis, yang berarti “sama”. Arti kata sama tetap tidak berubah. Beberapa menganggap komunikasi berasal dari kata Latin communico, yang berarti berbagi. Tegasnya, peristiwa komunikasi antara dua individu dapat dipastikan jika mereka menggunakan Bahasa yang “sama” dan menyepakati makna yang “sama” tanpa memandang latar belakang social dan budaya mereka.

Menurut Rialmi dan Morsen (2020) “ komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak ke pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian”.

Menurut Afandi (2018) “komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran”. Komunikasi merupakan pemindahan informasi – informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang (Ardiasyah, 2016).

Dapat di simpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian pesan secara lisan maupun tertulis yang bisa di mengerti untuk memperbaiki perilaku, komunikasi juga bukan sekedar menyampaikan pesan atau makna sehingga komunikasi harus dapat di pahami.

Indikator Komunikasi

Menurut mangkunegara dalam Saragi, D.D (2021) indikator-indikator komunikasi sebagai berikut:

1. Keterbukaan
Merupakan sikap rendah hati, jujur dan adil didalam menerima masukan dan pendapat dari orang lain.
2. Empati
Kemampuan untuk mengerti akan perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan
Suatu bentuk kenyamanan, perhatian, pengharapan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasa positif

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5. Kesamaan

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain, sama atau setara”.

Lingkungan Kerja

Menurut Mariana Lina (2022) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi / perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga kurang efisien.

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja karyawan telah banyak digunakan oleh para ahli pada bidang penelitian ilmu sumber daya manusia. Menurut Suryani (2020) secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas.kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai ketentuan atau standar yang di susun sebagai acuan kerja sehingga dapat melihat kinerja karyawan pada hasil dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Sinaga dalam Priscillia dan Andy (2022) kinerja adalah merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan huku, moral, serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang berlandaskan pada pendekatan positivist yang menyatakan bahwa tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan keyakinan dengan mengumpulkan bukti dalam bentuk pengamatan objektif dari fenomena yang relavan. Menurut Sugiyono,(2022) metode deskriptif adalah penelitian yang melukiskan, menggambarkan, atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagai apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan. Menurut Sugiyono, (2022) metode kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yaitu digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Penelitian kuantitatif, adalah suatu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan.

Objek dan Subjek Penellitian

Objek dan subjek penelitian adalah yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Objek dalam penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di Kabupaten Jombang dengan waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari Bulan Februari sampai Juli 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi digunakan untuk menjelaskan sekelompok objek yang dijadikan sasaran penelitian. Definisi populasi menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D tahun (2022) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang sebanyak yang berjumlah 150..

Definisi Operasioal Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan menguji komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja p. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu, komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai (Y) dengan penjelasan sebagai berikut :

Variabel Bebas (*Independent Variable*) meliputi :

1. Komunikasi terdiri dari indikator :
 - a) Keterbukaan
 - b) Empati
 - c) Dukungan
 - d) Rasa positif
 - e) Kesamaan
2. Lingkungan kerja terdiri dari indikator :
 - a) Hubungan antar pegawai
 - b) Suasana Kerja
 - c) Tata ruang kantor
 - d) Fasilitas – fasilitas kerja pegawai

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah :

Kinerja terdiri dari indikator :

- a) Tanggungjawab
- b) Kerjasama
- c) Inisiatif
- d) Kemampuan/skill
- e) Prestasi

Menurut Sugiyono (2019) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variable. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalah pahaman pada saat pengumpulan data. Penyimpangan muncul dalam bentuk “bias”. Penyimpangan disebabkan oleh pemilihan / penggunaan instrumen (alat pengumpul data) yang kurang tepat atau susunan pertanyaan yang tidak konsisten

Metode Pengumpulan Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden yang disajikan.

Analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan alat analisa statistik. Statistik yang digunakan dalam menganalisa data dalam penelitian ini meliputi: Statistik Inferensial dalam statistik deskriptif hanya bersifat memaparkan data, maka dalam statistik inferensial sudah ada upaya untuk mengadakan penarikan kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Biasanya analisis ini mengambil sampel tertentu dari sebuah populasi yang jumlahnya banyak, dan dari hasil analisis terhadap sampel tersebut digeneralisasikan terhadap populasi. Oleh karena itulah statistik inferensial ini juga disebut dengan istilah statistik induktif. Berdasarkan jenis analisisnya, statistik inferensial terbagi ke dalam dua bagian: a. Analisis Korelasional Analisis korelasional adalah analisis statistik yang berusaha untuk mencari hubungan atau pengaruh antara dua buah variabel atau lebih. Dalam analisis korelasional ini, variabel dibagi ke dalam dua bagian, yaitu: Variabel bebas (Independent Variable), yaitu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Teknik Analisis Kuantitatif 3 Variabel terikat (Dependent Variable), yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Misalnya penelitian tentang hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan komunikasi variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Metode Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel (Sujarweni, 2014:32).

Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur variabel kunci yang sedang diteliti. Untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson, Produk Momen Pearson, dan Corrected Item-Total Correlation.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka, kriteria keputusan uji validitas:

- a) Jika sig dari $r < 0,05$ maka H_0 ditolak (indikator valid)
- b) Jika sig dari $r > 0,05$ maka H_0 diterima (indikator tidak valid) Angka probabilitas atau peluang salah yang diambil oleh peneliti sebesar 0,05

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling

tidak oleh responden yang sama”. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal.

Menurut Imam Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H₀ : Data residual berdistribusi normal.

H_A : Data residual berdistribusi tidak normal.

Data residual berdistribusi normal apabila hasil statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika kurang dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angka probabilitas atau peluang salah sebesar 0,05.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dirancang untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terganggu.

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (Imam Ghazali, 2018:107). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dengan kriteria sebagai berikut:
tidak ada variabel yang nilai Tolerance $\leq 0,10$
serta tidak ada variabel yang nilai VIF ≥ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, diperiksa apakah ada perbedaan yang tidak sama antara satu residu dan pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). (Imam Ghazali, 2018:137). Menurut Imam Ghazali (2018:142) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan Uji *Glejser*. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap nilai variabel independen (Gujarati, 2018). Model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas menunjukkan signifikan lebih besar dari

0,05, sedangkan apabila nilai probabilitas menunjukkan kurang dari 0,05 maka dalam model regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas. Angka 0.05 adalah angka probabilitas atau peluang salah yang diambil oleh peneliti.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada seseorang individu/ kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada data silang waktu, masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu, kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. (Imam Ghazali, 2018:111). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji *Durbin- Watson (DW test)* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first orde autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Hipotesis yang akan diuji adalah : H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$) H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$) Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Uji Hipotesis.

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah opini ataupun asumsi dengan menggunakan data sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis juga bisa diartikan sebagai teori yang sifatnya lemah dan masih perlu dibuktikan kebenarannya.

Uji hipotesa dalam penelitian ini meliputi :

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel indeendennya minimal dua. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda untuk menganalisa data. Bentuk persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Rumus: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien regresi

X_1 : Komunikasi

X_2 : Lingkungan Kerja

e : Standart eror

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t (signifikansi parameter parsial) digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji - F)

Pada dasarnya uji F statistik menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besarnya kontribusi untuk variabel inependen (bebas) bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) dengan melihat besar totalnya (R) apabila koefisien determinasi semakin besar (mendekati angka 1), maka pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Sedangkan, jika R^2 kecil (mendekati angka 0) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kecil. Hal ini memperoleh bahwa model yang digunakan tidak mampu untuk menjelaskan pengaruh variabel yang independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Jombang sebanyak 60 pegawai. Profil responden dijelaskan berdasarkan data demografi. Data demografi meliputi jenis kelamin, usia dan jabatan pekerjaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	34	56.7	56.7	56.7
	LAKI-LAKI	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jenis kelamin responden penelitian yakni 56,7% untuk perempuan dan 43,% untuk laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	5	8.3	8.3	8.3
	31-40 TAHUN	34	56.7	56.7	65.0
	41-50 TAHUN	17	28.3	28.3	93.3
	>50 TAHUN	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Tabel 2 menunjukkan usia responden yang menjadi sampel penelitian terlihat bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden berusia diantara 20-30 tahun sebanyak 8,3%, kemudian responden yang berusia diantara 31-40 tahun berjumlah 56,7%, kemudian responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 28,3% responden yang berusia diatas 50 tahun dengan jumlah 6,7%.

Metode Analisis Data

Metode Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum.

Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitungbahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).

Tabel 3
Hasil uji validitas variabel X1

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	-.110	.047	.854**	.984**	-.097	.989**	-.105	.321*	.416**	.508**
	Sig. (2-tailed)		.404	.719	.000	.000	.459	.000	.424	.013	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X02	Pearson Correlation	-.110	1	.708**	-.046	-.106	.995**	-.081	.989**	.114	.024	.755**
	Sig. (2-tailed)	.404		.000	.730	.420	.000	.540	.000	.387	.853	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X03	Pearson Correlation	.047	.708**	1	.038	.037	.709**	.065	.698**	.041	-.007	.680**
	Sig. (2-tailed)	.719	.000		.773	.777	.000	.620	.000	.757	.960	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X04	Pearson Correlation	.854**	-.046	.038	1	.872**	-.053	.861**	-.062	.368**	.459**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.730	.773		.000	.686	.000	.641	.004	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X05	Pearson Correlation	.984**	-.106	.037	.872**	1	-.113	.984**	-.120	.326*	.422**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000	.420	.777	.000		.392	.000	.360	.011	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X06	Pearson Correlation	-.097	.995**	.709**	-.053	-.113	1	-.087	.995**	.111	.022	.755**
	Sig. (2-tailed)	.459	.000	.000	.686	.392		.511	.000	.399	.865	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X07	Pearson Correlation	.989**	-.081	.065	.861**	.984**	-.087	1	-.112	.322*	.413**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.540	.620	.000	.000	.511		.393	.012	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X08	Pearson Correlation	-.105	.989**	.698**	-.062	-.120	.995**	-.112	1	.109	.021	.746**
	Sig. (2-tailed)	.424	.000	.000	.641	.360	.000	.393		.405	.876	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X09	Pearson Correlation	.321*	.114	.041	.368**	.326*	.111	.322*	.109	1	.854**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.013	.387	.757	.004	.011	.399	.012	.405		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X10	Pearson Correlation	.416**	.024	-.007	.459**	.422**	.022	.413**	.021	.854**	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.001	.853	.960	.000	.001	.865	.001	.876	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.508**	.755**	.680**	.524**	.506**	.755**	.520**	.746**	.491**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua nilai uji r bernilai lebih tinggi dari pada r tabel (0,2542) artinya semua instrument yang di uji bernilai valid, dan layak untuk dilanjutkan pengujiannya.

Tabel 4
Hasil uji validitas variabel X2



		Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	-.019	.083	.424**	.590**	.040	.237	.210	.482**
	Sig. (2-tailed)		.884	.529	.001	.000	.762	.068	.108	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X02	Pearson Correlation	-.019	1	.491**	.050	.112	.651**	.188	.205	.595**
	Sig. (2-tailed)	.884		.000	.702	.392	.000	.150	.116	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X03	Pearson Correlation	.083	.491**	1	.135	.117	.773**	.415**	.216	.666**
	Sig. (2-tailed)	.529	.000		.303	.375	.000	.001	.097	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X04	Pearson Correlation	.424**	.050	.135	1	.682**	.088	.253	.533**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.001	.702	.303		.000	.502	.051	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X05	Pearson Correlation	.590**	.112	.117	.682**	1	.093	.284*	.392**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.392	.375	.000		.480	.028	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X06	Pearson Correlation	.040	.651**	.773**	.088	.093	1	.375**	.296*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.762	.000	.000	.502	.480		.003	.022	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X07	Pearson Correlation	.237	.188	.415**	.253	.284*	.375**	1	-.016	.502**
	Sig. (2-tailed)	.068	.150	.001	.051	.028	.003		.903	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X08	Pearson Correlation	.210	.205	.216	.533**	.392**	.296*	-.016	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.108	.116	.097	.000	.002	.022	.903		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.482**	.595**	.666**	.636**	.648**	.699**	.502**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua nilai uji r bernilai lebih tinggi dari pada r tabel (0,2542) artinya semua instrument yang di uji bernilai valid, dan layak unutm dilanjutkan pengujiannya.

Tabel 5
Hasil uji validitas variabel Y1

5

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.103	.032	.829**	.483**	-.058	.687**	-.124	.438**	.577**	.546**
	Sig. (2-tailed)		.432	.811	.000	.000	.661	.000	.343	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X02	Pearson Correlation	.103	1	.643**	.144	-.186	.886**	-.050	.779**	.159	.119	.694**
	Sig. (2-tailed)	.432		.000	.273	.155	.000	.703	.000	.226	.365	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X03	Pearson Correlation	.032	.643**	1	.150	.151	.598**	.143	.604**	.225	.108	.682**
	Sig. (2-tailed)	.811	.000		.253	.251	.000	.277	.000	.084	.413	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X04	Pearson Correlation	.829**	.144	.150	1	.520**	.068	.552**	-.140	.506**	.592**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.273	.253		.000	.605	.000	.287	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X05	Pearson Correlation	.483**	-.186	.151	.520**	1	.016	.855**	.104	.247	.263*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000	.155	.251	.000		.902	.000	.427	.057	.043	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X06	Pearson Correlation	-.058	.886**	.598**	.068	.016	1	-.044	.841**	.073	-.036	.665**
	Sig. (2-tailed)	.661	.000	.000	.605	.902		.740	.000	.581	.786	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X07	Pearson Correlation	.687**	-.050	.143	.552**	.855**	-.044	1	.133	.243	.352**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.703	.277	.000	.000	.740		.311	.061	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X08	Pearson Correlation	-.124	.779**	.604**	-.140	.104	.841**	.133	1	.067	-.069	.642**
	Sig. (2-tailed)	.343	.000	.000	.287	.427	.000	.311		.610	.601	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X09	Pearson Correlation	.438**	.159	.225	.506**	.247	.073	.243	.067	1	.831**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.226	.084	.000	.057	.581	.061	.610		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X10	Pearson Correlation	.577**	.119	.108	.592**	.263*	-.036	.352**	-.069	.831**	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.365	.413	.000	.043	.786	.006	.601	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.546**	.694**	.682**	.607**	.493**	.665**	.549**	.642**	.571**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua nilai uji r bernilai lebih tinggi dari pada r tabel (0,2542) artinya semua instrument yang di uji bernilai valid, dan layak unutm dilanjutkan pengujiannya.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha, jika instrument bernilai 0,6 maka instrument dinyatakan reliable/layak, jika instrument penelitian bernilai dibawah 0,6 maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliable.

Tabel 6
Uji reliabilitas variabel x1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Tabel 7
Uji reliabilitas variabel x2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

Tabel 8
Uji reliabilitas variabel y1

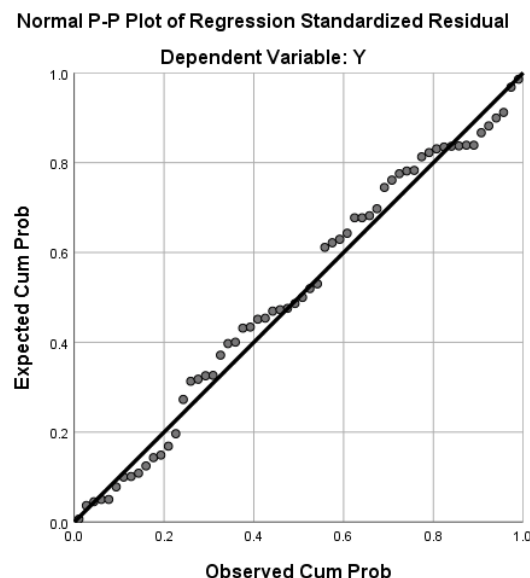
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas terlihat nilai uji reliabilitas untuk variabel X1, X2, dan Y1 dimana Cronbach's Alpha bernilai diatas 0,60 artinya dalam penelitian ini instrumen variabel kinerja layak untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Nomalitas

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 1 Uji Normalitas berdasarkan p-p plot

Dari gambar diatas terlihat distribusi mengikuti garis diagonal sehingga dalam penelitian ini instrument dinyatakan normal karena mengikuti distribusi normalitas. selain dengan uji grafik pengujian normalitas dalam peneltian juga menggunakan uji statistik dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov (K-S).

Tabel 9
uji kolmogrov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.07767531
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.057
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai sig 0,200 > 0.05 yang berarti data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolonieritas

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).

Tabel 10
Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	40.675	5.822		6.987	.000	
	X1	.126	.167	.120	.756	.453	.678
	X2	-.272	.208	-.207	-1.308	.196	.678

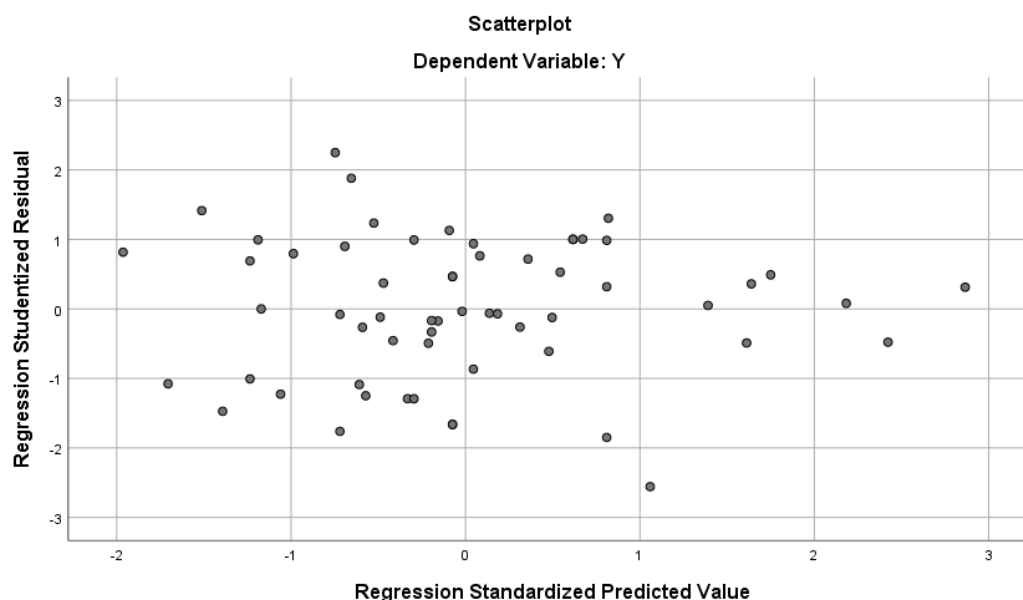
a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas variable independent memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikoliniearitas dalam penelitian ini

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 Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 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 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, komunikasi dan lingkungan kerjasebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari 60 masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 11
Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.434	9.344		-1.010	.320
	Komunikasi (X1)	.666	.253	.362	2.632	.013
	Lingkungan Kerja (X2)	.407	.119	.468	3.409	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel11 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 9,434
- 2) Komunikasi = 0,666
- 3) Lingkungan kerja = 0,407

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut : $Y = 9,434 + 0,666 + 0,407$.

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 9,434 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang akan meningkat sebesar 9,434 %.
- 2) Nilai Koefisien X1 sebesar 0,666 bernilai positif menunjukan hubungan yang searah antara Komunikasi dengan kinerja jika variabel Komunikasi tidak mengalami kenaikan atau konstan sama dengan 0 maka akan menaikkan kinerja pegawai dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang sebesar 0,666 %
- 3) Nilai Koefisien X2 sebesar 0,407 bernilai positif menunjukan hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja jika variabel lingkungan kerja tidak mengalami kenaikan atau konstan sama dengan 0 maka akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang 0,407%

Uji Parsial (Uji-t)

Sugiono (2016) menyatakan bahwa Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memepengaruhi 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:

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

Dimana :

t = Nilai thitung

r = Koefisien Korelasi

k = Variabel Independen

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 12

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.434	9.344		-1.010	.320
Komunikasi (X1)	.666	.253	.362	2.632	.013
Lingkungan Kerja (X2)	.407	.119	.468	3.409	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2024

a) Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja pegawai (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,632 > t$ tabel $1,995$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,409 > t$ tabel $1,995$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.4.4.3 Uji Simultan (Uji F)

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 dimaksudkan 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

Tabel 13
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.383	2	32.692	4.855	.000 ^b
	Residual	2179.350	57	38.234		
	Total	2244.733	59			

a. Dependent Variable: Komunikasi

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

Sumber : Data diolah, 2024

c) Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja (H3)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $4,855 > F_{tabel} 3,15$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). 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 14
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.761	.751	480.197

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,761 atau 76,1% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu komunikasi dan lingkungan kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,761 yang berarti 76,1% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 23,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,632 > t_{tabel} 1,992$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kineja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja.Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yangmemfokuskan 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, para pimpinan perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wandi et al., 2019), (Rudiantoro, 2017), (Fachrezi & Khair, 2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. Yang dimana diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,409 > t$ tabel 1.995, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

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. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Nisa et al., 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang yang dimana diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,855 > F$ tabel 3,15 sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang

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. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh (Julita & Arianty, 2018) dan (Nisa et al., 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

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 Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi sangat penting artinya bagi lembaga, untuk tercapainya tujuan organisasi agar sesuai dengan yang telah di rencanakan (di targetkan).
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang
3. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang

Saran

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

1. Bagi pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang agar dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi antara pegawai dengan atasan dan sesama pegawai dengan mengadakan kegiatan informal seperti *outing*, *employee day*, *outbond* atau *family gathering*.
2. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan lebih baik lagi sehingga terciptanya kepuasan kerja pegawai.
3. Kinerja pegawai yang belum optimal dapat ditingkatkan melalui komunikasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik kepada pegawai guna mencapai tujuan dan cita-cita organisasi/lembaga.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya komunikasi dan lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Almahdi, A., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten
- Amalia, A. R., Haliah, H., & Nirwana, N. (2022). MENGUKUR KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PENDEKATAN HUMAN RESOURCES SCORECARD. *Akuntansi*, 45, 3(2), 28-36.
- Astuti, N. K. O. W., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GIANJAR. *EMAS*, 4(7), 1673-1683.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Eprianti, Y., Mulyono, H., & Sari, W. M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam

- Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 495-500.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Gresik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(2), 155-165.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, A. J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 29-38.
- Insyira, C. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation). *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 8-13.
- JA Howard, J. S. (1969). *The Theory of Buyer Behavior*. New York: books.google.com.
- Jatmiko, A. R., & Rahayu, B. (2022). PELANGGAN MEDIA CETAK JAWA POS Krisnandi, Herry dkk. 2019. Pengantar Manajemen. LPU – UNAS. Jakarta Selatan. *lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Manik, Ria. 2020. Dasar – Dasar Manajemen. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Mariana, Lina, and Megawhaty Artiyany. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan." *Indonesian Journal of Business Analytics* 2.2 (2022): 159-172.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.
- Nuzuli, A. K. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jejak Pustaka.
- RADAR JOMBANG Aslichah. *Jurnal EBA*, 9(2).
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik individu dan RODIYANA, Nanda; PRASTIYA, Elyas Purba; PAMUNGKAS, Ibrahim Bali*. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2022, 5.3: 525-534.
- Saragi, D. D., Suhada, S., & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 55-79.
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cv Albeta Bandung. Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(2), 152-167.
- Titi Setiawati. (2023). metode penelitian sugiyono. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik*
- Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.