

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN NIAS BARAT

Perlindungan Faebudodo Hulu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (STIE  
PEMBNAS ) Nias  
Korespondensi : perlinhl@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk bagaimana lingkungan kerja dan komunikasi organisasi memberikan dampak pada kinerja aparatur birokrasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat. Metode penelitian adalah kuantitatif, dengan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis. Pengujian dilakukan dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat, (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat, (3) Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat ADN (4) Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat yang menjadi responden menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja dan komunikasi dikategori baik. Hal ini dinilai dari nilai yang diberikan responden pada indikator-indikator variabel.

**Kata kunci** : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja, Pariwisata, Birokrasi.

### PENDAHULUAN

Organisasi dikatakan berhasil itu karena tidak terlepas dari adanya peningkatan sumber daya manusia. Keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam kegiatan operasional suatu organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan dan tercapainya tujuan organisasi. Organisasi haruslah mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena sangat diperlukan agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan baik kepada publik.

Dalam hal ini, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai merasa lebih betah bekerja yang dampaknya dapat meningkatkan semangat kerjanya. Dengan Kondisi lingkungan kerja baik bisa membuat pegawai melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. sangatlah diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Dalam organisasi komunikasi juga berperan penting, komunikasi ini adalah faktor yang

paling penting dalam berkerja. Pegawai-pegawai dalam suatu organisasi akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima

pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Lingkungan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat belum bisa memberikan dukungan bagi pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan adanya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu diseluruh ruangan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas. Selain itu kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan yang diharapkan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*, hal lain disebabkan juga oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang harmonis. Lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, fasilitas yang tidak cukup, kebersihan yang kurang baik, pencahayaan yang kurang diruang tunggu, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang, dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat. Sedangkan Komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan selama ini sudah cukup baik tetapi ada beberapa permasalahan atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang masih bersifat formal mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi tujuan kerja, standar kerja, alat dan sarana, kompetensi dan peluang. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja Pegawai karna melihat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan komunikasi yang terjadi.

## KERANGKA TEORITIK

### Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, 2013: 23 mengemukakan bahwa Lingkungan kerja merupakan satu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Sedangkan menurut (Siagian, 2014), merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai 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 pegawai bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Dari pengertian tersebut diatas, disimpulkan bahwa ruang lingkup lingkungan kerja, yaitu:

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada pegawai.
2. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap pegawai.
3. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku pegawai.

Lingkungan internal organisasi merupakan berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan memengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga “denyut nadi” nya organisasi. Yang termasuk kedalam lingkungan internal organisasi sebagai berikut:

1. Pemilik Organisasi (*Owners*)  
Para Pemimpin organisasi adalah mereka yang secara *historis* maupun hukum dinyatakan sebagai pemilik akibat adanya penyertaan modal, ide, ataupun berdasarkan ketentuan lainnya dinyatakan sebagai pemilik organisasi.
2. Tim Manajemen (*Board of Managers or Directors*)  
Tim manajemen adalah orang-orang yang menurut para pemimpin organisasi dinyatakan atau ditunjuk sebagai pengelola organisasi dalam aktivitasnya sehari-hari untuk suatu periode tertentu.
3. Para Anggota atau Para Pekerja (*Employees*)  
Para anggota atau para pekerja dalam sebuah organisasi merupakan unsur sumber daya manusia yang sangat dominan dalam sebuah organisasi, karena biasanya jumlahnya merupakan yang paling besar dalam sebuah organisasi.
4. Lingkungan Fisik Organisasi (*Physical Work Environment*)  
Lingkungan Fisik Organisasi meliputi bangunan, uang, peralatan, barang persediaan, dan lain sebagainya merupakan lingkungan dimana setiap saat orang-orang dalam organisasi kantor berinteraksi dan memanfaatkannya untuk dapat didayagunakan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja pegawai. Menurut (Siagian, 2014), manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah bekerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

## Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi informasi. Sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Menurut (Deddy Mulyana, 2014) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian berita dari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari suatu unit ke unit lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor sedangkan Gie menyatakan bahwa pada dasarnya komunikasi kantor mengandung arti yang sama dengan komunikasi administrasi. Komunikasi administrasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang didalamnya terdapat elemen: komunikator (pembicara, pengirim, penyiar) yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada komunikan (pihak yang dikirim, penjawab, hadirin) untuk mempengaruhi perilaku komunikan yang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kantor merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karena akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH* (*Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble*), karena komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain.

1. Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

2. Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

3. Memahami (*Audible*)

*Audible* adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

4. Jelas (*Clarity*)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

5. Rendah Hati (*Humble*)

Sikap rendah hati merupakan unsur menghargai orang lain.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Sinambela, dkk, 2011) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Widodo, 2015) kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut tingkat hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Wexly dan Yuki (dalam Sinambela, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan *Keith Davis* bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Kasmir, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimana pun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Di bawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa diamati dan dievaluasi, yaitu:

1. Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2. Tekonologi atau Mesin

Apakah kemampuan tekonologi atau mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak” perlu perbaikan atau pengganti dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi atau mesin yang ada.

3. Metode atau Sistem

Apakah metode atau sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode atau sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang atau bagian.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.

$H_a$  : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.

$H_0$  : Tidak Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.

## METODE

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih lokasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat, yang terletak di Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli. Penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam rangka mencari, mengetahui, dengan tujuan menemukan suatu ilmu pengetahuan dengan cara yang ilmiah dan tersusun secara sistematis.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), dan Komunikasi (X2). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh jumlah pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 30 orang. Dari pendapat diatas, maka mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, dalam penelitian ini penulis menetapkan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 30 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka- angka atau bilangan. Sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti. Dalam hal ini penulis mendapatkan data primer berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey (*survey method*), setelah penetapan sampel responden dilakukan sesuai dengan prosedur dan menurut unit kerja yang dipilih. Untuk memperoleh data penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yang dikombinasikan melalui:

- a. Daftar pernyataan (kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diteliti dan digunakan untuk mengumpulkan data langsung dari responden pada obyek penelitian. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif dan menguji hipotesis (verifikatif) dari model penelitian untuk memperoleh data tersebut kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dalam bentuk pertanyaan/ pernyataan tertutup dimana responden dibatasi dalam member jawaban pada alternatif tertentu saja atau pada satu jawaban yang sesuai dengan persepsinya.
- b. Observasi, dilakukan terhadap semua sumber data sesuai dengan unit observasi yang ada kaitannya dengan penelitian (lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja pegawai), untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat terhadap variable yang diteliti.
- c. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan informasi dengan mempelajari sumber dari data tertulis yang digunakan sebagai data sekunder mengenai informasi organisasi, maupun lainnya yang terkait dengan variabel yang diteliti. Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan atau keesahehan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan tidak terpercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*tes of validity*) dan uji kehandalan (*test of reliability*) guna menguji kesungguhan jawaban responden.

### **Teknis Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut: (a) Verifikasi Data. Verifikasi data merupakan usaha untuk memperoleh apakah angket yang diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai petunjuk. Yang lewat dalam verifikasi data ini dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah angketnya dan (b) Pengolahan Angket. Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 5 option atau kemungkinan jawaban. Kelima option jawaban itu mempunyai bobot sebagai berikut: (a) Yang memilih alternatif A bobotnya 5, (b) Yang memilih alternatif B bobotnya 4, (c) Yang memilih alternatif C bobotnya 3, (d) Yang memilih alternatif D bobotnya 2, (e) Yang memilih alternatif E bobotnya 1

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan

kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment ( $r$ ). Pengujian reabilitas dilakukan dengan metode belah dua, membelah item menjadi item ganjil dan genap serta mengkorelasikannya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebelum peneliti melakukan uji regresi. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh keyakinan bahwa penggunaan model regresi menghasilkan estimator linear yang tidak bias (Gujarati dalam Wahyu Widarjo, 2010). Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan memiliki nilai yang berdistribusi normal atau diambil dari populasi yang normal. Untuk penentuan dalam penelitian ini digunakan uji kolmogorov-smirnov dan grafik histogram.

Grafik histogram akan berdistribusi normal jika membentuk kurva seperti lonceng dan data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng (skewness) ke kiri maupun ke kanan. Grafik histogram yang menceng akan menyebabkan data tidak berdistribusi normal.

Untuk mengetahui apakah uji Kolmogrov-Smirnov berdistribusi normal atau tidak, maka berikut ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan:

- a. Jika  $p$ -value (sig.) lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal.
- b. Jika  $p$ -value (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinear.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu. Oleh karena itu uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya, Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan *scatterplot*. *Scatterplot* dilakukan dengan melihat grafik antara variabel dependen dan independen. Gejala heteroskedastisitas tidak terjadi jika :

- a. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekotar angka nol.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya disatu bagian saja.
- c. Penyebaran titik-titik tidak berpola.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )  $b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

$\epsilon$  = Epsilon (pengaruh faktor lain)

### Pengujian Hipotesis

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan sebuah ukuran untuk menilai seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi nilai dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan, "nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2014:97).

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan *thitung* dengan *ttabel* dan berdasarkan nilai signifikan (Ghozali, 2016:98-99). Dasar Pengambilan keputusan uji t dalam analisis regresi :

$H_a$  diterima jika  $thitung < ttabel$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value (sig.)} > 0,05$

$H_0$  diterima jika  $thitung > ttabel$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value (sig.)} < 0,05$

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, Uji ini dilakukan dengan membandingkan *Fhitung* dengan *Ftabel* dan berdasarkan nilai signifikansi (Ghozali, 2016:98). Dasar Pengambilan keputusan uji t dalam analisis regresi :

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value (sig.)} > 0,05$   
 $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value (sig.)} < 0,05$ .

## DISKUSI

### Gambaran Umum Penelitian

#### Sejarah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat berlokasi di Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli Kabupaten Nias Barat Provinsi Sumatera Utara. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat adalah salah satu Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Nias Barat yang sebelumnya bernama Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga terbentuk pada tahun 2008 berdasarkan Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Barat di Provinsi Sumatera Utara sampai akhir Desember 2016. Selanjutnya pada 03 Januari 2017 berubah menjadi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat sejalan dengan Otonomi Daerah dan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan disusul diterbitkannya Peraturan Daerah Kabupaten Nias Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias Barat.

### Uji Validasi dan Realibitas

#### Uji Validasi

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument kuesioner itu valid atau tidak.

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Nilai dari  $r$  tabel didapatkan dari  $df=n-2$  (degree of freedom) signifikan 5%, sehingga nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah 0.3610. Sedangkan  $r$  hitung diperoleh berdasarkan hasil pengelolaan data menggunakan SPSS. Tabel 4.5 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung semua item pertanyaan lebih besar dari pada  $r$  tabel sehingga dinyatakan valid.

#### Uji Realibitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten. Nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah 0.3610, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Bila  $r$  hitung Alpha  $> 0,600$ , maka instrumen tersebut dikatakan *reliabel*.
- b. Bila  $r$  hitung Alpha  $< 0,600$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak *reliabel*.

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah *reliable*.

### Uji Asumsi Klasik

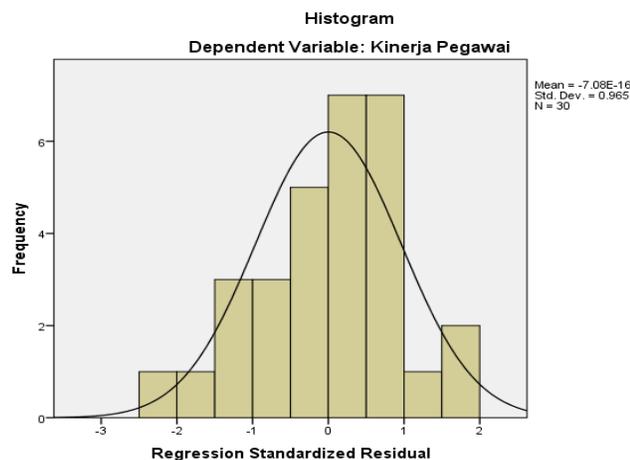
Penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda harus memenuhi pengujian asumsi klasik yaitu: uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Asumsi klasik harus dipenuhi agar diperoleh persamaan regresi yang akurat.

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan data. Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan pengujian dengan metode histogram, *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Untuk uji normalitas menggunakan grafik histogram dan *P-P Plot of Regression Standardize Residul* memiliki dasar pengambilan keputusan berikut:

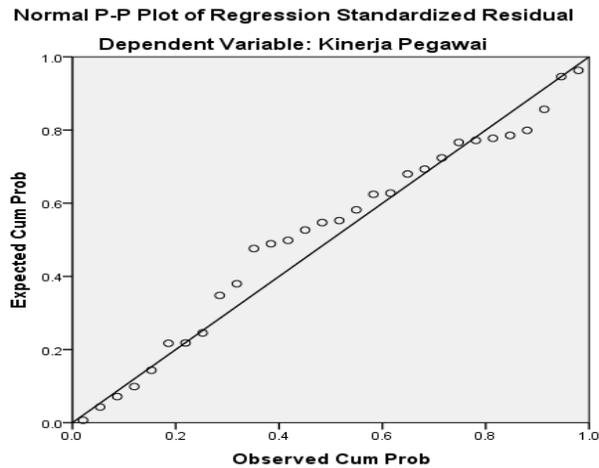
- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengarah mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola berdistribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Gambar 4.1 Grafik Histogram

Dari gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram berdistribusi normal dibuktikan dengan bentuk kurva yang memiliki kemiringan seimbang antara sisi kiri dan kanan.



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Gambar 4.2. Uji Normalitas *P-P Plot of Regression Standardize Residul*

Dari Gambar 4.2, dapat diketahui bahwa grafik normal *P-P Plot of Regression standardize residul* menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residul tersebut telah berdistribusi normal. Uji statistika lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residul adalah uji statistik non-parametrik *kolmogrov-smirnov Z (1-SampeK K-S)*. Ada dua kriteria yang digunakan untuk menentukan normalitas, yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai Sig./signifikan (2-tailed) > 5% (0,05), maka data berdistribusi normal.
- b. Nilai Sig./signifikan (2-tailed) < 5% (0,05), maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov*:

Tabel 4.7. Uji Normalitas One Sample *kolmogrov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41275656
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.092
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Tabel 4.7 diatas menunjukkan nilai signifikasi atau *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,127 yang artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau  $12,7\% > 5\%$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolonearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di anantara variabel *independen*. Pendekatan yang digunakan ada dua yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya dengan uji tes *Variance Inflation Factor (VIF)*, dengan analisis sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerence*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak adanya multikolonearitas.
- b. Jika nilai *tolerence*  $< 0,10$  persen dan nilai *VIF*  $> 10$ , maka dapat disimpulkan terdapat multikolonearitas.

Berikut adalah hasil uji multikolonearitas:

Tabel 4.8. Uji Multikolonearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.847	1.181
	Komunikasi	.847	1.181
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

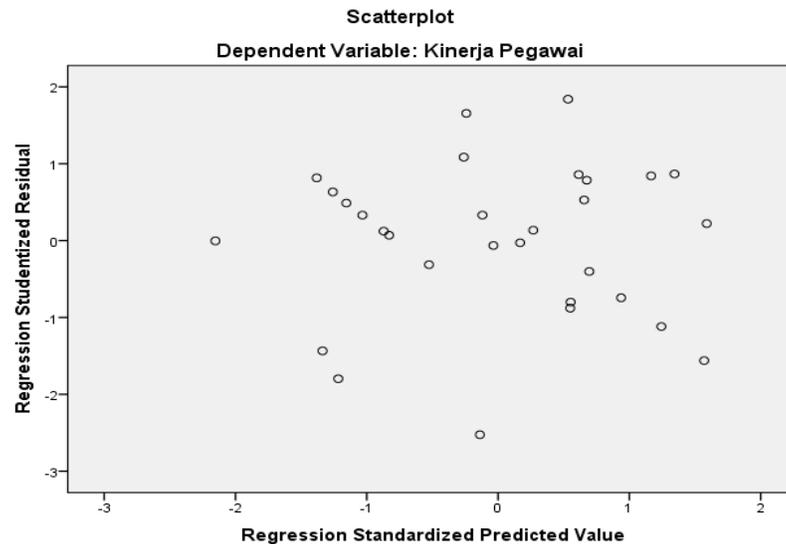
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan masing-masing *tolerance* dan *VIF* sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja sebesar  $0,847 > 0,10$  dan untuk *VIF* sebesar  $1,181 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonearitas.
2. Nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi sebesar  $0,847 > 0,10$  dan untuk *VIF* sebesar  $1,181 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini model yang digunakan adalah grafik *scatterplot*. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah ataupun sekitar sumbu 0 secara acak maka tidak terjadi heterokedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heterokedasitas pada model regresi yang digunakan.

### Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono 2015:275). Penelitian ini meneliti pengaruh variabel independen yang berupa lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel dependen yang berupa kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.

Berikut ini adalah tabel dari regresi linear berganda:

Tabel 4.9. Analisis Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.608	6.044	
Lingkungan Kerja	-.266	.155	-.222
Komunikasi	.884	.135	.846

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda, seperti di bawah ini:

$$Y = 11.608 - 0.266 X_1 + 0.884 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Komunikasi
- ε = Epsilon (pengaruh faktor lain)

Persamaan regresi di atas dijelaskan dibawah ini:

1. Nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 11.608 yang artinya jika nilai dari variabel lingkungan kerja dan komunikasi konstan, maka besarnya nilai kinerja pegawai adalah 11.608.
2. Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0.266. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Komunikasi mempunyai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.884. yang artinya setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.884 serta menunjukkan adanya hubungan yang searah antara komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y).

### Pengujian Hipotesis

#### Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilaksanakan dengan memperhatikan besaran nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*. Nilai *Adjusted* adalah koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Pengujian ini dilakukan untuk menilai seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi nilai dependen.

Berikut ini merupakan tabel koefisien determinasi:

Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.590	3.537	1.280
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,590 atau 59%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel independen berupa lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 59%, sedangkan 41% (100%-59%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-

masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jumlah data yang digunakan sebanyak 30 responden, sehingga t tabelnya. Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value (sig.)} < 0,05$ .  
 $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value (sig.)} > 0,05$ .

Tabel 4.11. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.608	6.044		1.921	.065		
	Lingkungan Kerja	-.266	.155	-.222	-1.716	.098	.847	1.181
	Komunikasi	.884	.135	.846	6.550	.000	.847	1.181

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Berdasarkan hasil uji t tabel 4.11, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai negatif Lingkungan Kerja dengan nilai signifikan  $0,098 > 0,05$  serta nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $-1.716 < 1.70329$ . Hal ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai positif Komunikasi dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Serta nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $6.550 > 1.70329$ . Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dan berdasarkan nilai signifikansi (Ghozali,2016:98). Pengujian dilakukan menggunakan uji F dengan tingkat pengujian pada  $\alpha=5\%$  derajat kebebasan (*degree of freedom*). Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 30 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3.34. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value (sig.)} < 0,05$ .

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value (sig.)} > 0,05$ .

Untuk nilai F hitung diperoleh dari hasil pengujian spss seperti yang tergambar di tabel di bawah ini :

Tabel 4.12. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.206	2	273.603	21.871	.000 <sup>b</sup>
	Residual	337.760	27	12.510		
	Total	884.967	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020).

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 21.871 lebih besar dari nilai F tabel 3.34, serta tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara simultan atau bersama-sama lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian ini telah berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas sehingga dapat dilakukan analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian hipotesis. Berikut penjelasan hasil penelitian dari masing masing variabel:

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah -0.222 dengan nilai signifikan  $0.098 > 0,05$  serta nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $-1.716 < 1.70329$ . Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat ditolak.

#### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi komunikasi adalah 0.846 dengan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$  serta nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $6.550 > 1.70329$ . Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat diterima.

Komunikasi mempunyai peran yang penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena komunikasi merupakan penyampaian atau penerimaan pesan dari satu

orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat sudah berkomunikasi baik sehingga diperoleh hasil penelitian komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pimpinan terus melakukan komunikasi yang baik terhadap pegawai maka dapat dipastikan tingkat kinerja pegawai akan semakin meningkat. Namun sebaliknya jika tingkat komunikasi tidak baik maka dapat dipastikan tingkat kinerja pegawai akan semakin menurun.

Oleh karena itu Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat harus dapat menjaga dan meningkatkan tingkat komunikasi antar pegawainya sehingga kinerja pegawai terjaga dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Persamaan Kinerja Pegawai =  $11.608 - 0.266 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.884 \text{ Komunikasi} + \epsilon$ , menunjukkan bahwa nilai konstanta dari kinerja pegawai yaitu sebesar 11.608. Hal ini berarti kinerja pegawai akan sebesar 11.608 jika diasumsikan lingkungan kerja dan komunikasi konstan. Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan naik bila terjadi peningkatan terhadap lingkungan kerja dan komunikasi. Pengaruh ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 21.871 lebih besar dari nilai F tabel 3.34, serta nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $-1.716 < 1.70329$ . Selain itu, hasil dari nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat”, dari kedua variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen serta dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.
3. Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.
4. Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat yang menjadi responden menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja dan komunikasi dikategori

baik. Hal ini dinilai dari nilai yang diberikan responden pada indikator-indikator variabel.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

- a. Sebaiknya pegawai lebih siap menghadapi kondisi apapun yang terjadi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat.
- b. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat lebih memperhatikan kondisi ruangan kerja pegawai yang kurang nyaman.
- c. Pegawai harus siap dalam kondisi apapun untuk menyelesaikan tugas kerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afludin. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta. 2013.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Donni Juni Friansa dan Agus Garnida. *Manajemen Perkantoran Efektif Efisien dan Profesional*, Bandung, Alfabeta, 2015.
- Emron Edison, Yohana Anwar & Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016
- Junaidi <http://junaidichaniago.wordpress.com> dan <http://iwww.stanford.edu> Titik Presentasi Tabel  $\alpha = 0,05$ , Titik Presentasi Distribusi F Probabilitas  $0,05$  dan T Probabilitas  $0,05$ .
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- .Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV, 2015.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi 4*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi 5*, Jakarta: Rajawali Pers, 2017.