

PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERTANAHAN NASIONAL DI KOTA PADANG

EFFECT OF EFFECTIVE COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL LAND AGENCY IN PADANG CITY

Agus Sutarjo; Susi Yulianty; Roza Arivin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis 1. Untuk menguji dan menganalisis indikator yang dominan dari komunikasi yang efektif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai 2. pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja pegawai 3. pengaruh dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan 4. pengaruh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi 90 orang dan sampel 90 orang. Metode analisis data adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F.

Hasil dari Penelitian Indikator dominan pada komunikasi yang efektif adalah indikator hubungan yang baik dengan nilai TCR sebesar 82,40%, Indikator dominan pada Lingkungan kerja adalah indikator kebisingan tempat kerja dengan nilai TCR sebesar 89,40% dan Indikator dominan pada kinerja pegawai adalah indikator ketepatan waktu dengan nilai TCR sebesar 85,80%, Komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Padang dan Komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang

Kata Kunci: Komunikasi yang efektif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to test and analyze 1. To test and analyze the dominant indicators of effective communication, work environment and employee performance at City 2. the effect of effective communication on employee performance 3 The influence and work environment on the performance and 4. the effect of effective communication and work environment simultaneously on the performance. Population 90 people and sample 90 people. The data analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and the determinant coefficient while the hypothesis testing method is the t-test and F-test.

The results of the study The dominant indicator of effective communication is an indicator of a good relationship with a TCR value of 82.40%, the dominant indicator in the work environment is an indicator of workplace noise with a TCR value of 89.40% and the dominant indicator of employee performance is an indicator of timeliness with a TCR value of 85.80%. Effective communication has a positive and significant effect on employee performance, The work environment has a significant effect on the performance of employees and effective communication and the work environment simultaneously has a positive and significant effect on the performance of employees at the National Land Agency in the City of Padang.

Keywords: *Effective communication, work environment and employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Salah satu faktor yang memiliki peran penting bagi kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang adalah komunikasi. Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan - badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik. agar organisasi menjadi sehat ataupun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Fenomena yang dijumpai komunikasi yang salah sehingga berdampak pada salah persepsi, waktu yang lama, isi (*content*) komunikasi yang tidak fokus tentang masalah bahkan tidak jarang saat melakukan kegiatan yang penting seperti topik pembicaraan tidak sesuai. Informasi yang tidak lengkap dapat menyebabkan pegawai Situasi ini mengakibatkan pelayanan terlambat bahkan berdampak terhadap kualitas kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang. Menurut (Robinns ,2015) didapatkan bahwa penerapan komunikasi efektif dapat meningkatkan kualitas dan mutu pegawai terutama di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang. Ada peningkatan bermakna terhadap pelaksanaan kerja setelah diterapkan komunikasi efektif dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Di Kota Padang**
Rumusan Masalah

1. Indikator yang dominan dari komunikasi yang efektif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang?
2. Apakah komunikasi yang efektif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang?
4. Apakah komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis indikator yang dominan dari komunikasi yang efektif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2015) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja Menurut (Wibowo, 2016) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan dan yang memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kesimpulan dari penelitian di atas yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

Komunikasi

Menurut (Syamsudin dan Firmansyah, 2016), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti". Menurut (Liliweri, 2014), bahwa: "komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu". Menurut (Sinambela, 2016), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu".

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan pegawai dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Komunikasi Efektif

Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.
5. Tindakan
Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Budi W. Soetjipto, 2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana

dimana pegawai melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwiayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi

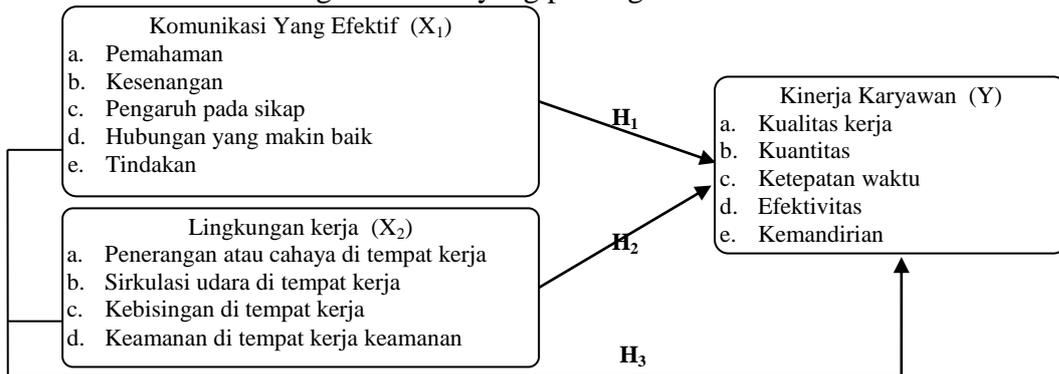
Indikator Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti,2013) adalah sebagai berikut

- a. Penerangan
Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan pegawai.
- b. Sirkulasi Udara
Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada pegawai.
- c. Kebisingan di Tempat Kerja
Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara – suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga.
- d. Keamanan di Tempat Kerja
Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memerikan pengaruh ketenangan dalam bekerja.

Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono,2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H₁. Diduga secara parsial bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang
- H₂. Diduga secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang

H₃. Diduga secara simultan bahwa komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang

METODE PENELITIAN

Gambaran Umum Penelitian

Lokasi penelitian berada Jl. Ujung Gurun No.1, Purus, Kec. Padang Barat., Kota Padang, Sumatera Barat 25115 TLP. (0751) 22524

Sejarah Penelitian

Kantor Pertanahan terletak di Jl. Ujung Gurun No.1, Purus, Kec. Padang Barat., Kota Padang, Sumatera Barat adalah unit kerja di jajaran Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat yang sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan dalam ruang lingkup Kota dan Kabupaten dalam hal ini Kota Padang. untuk memenuhi tugas pokok dan fungsinya tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Adapun yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan
Yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan melalui studi kepustakaan, internet, buku referensi, journal, skripsi dan artikel-artikel lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.
2. Penelitian lapangan
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek penelitian dengan memberikan kuesioner kepada responden yaitu pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut (Sugiyono,2012), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket, dokumentasi, dan wawancara.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

- a. Data kuantitatif
Data yang dapat dihitung berupa angka – angka yang diperoleh dari Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang yang dapat dihitung, seperti jumlah pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang dan data – data lainnya yang menunjang penelitian.
- b. Data Kualitatif
Data yang diperoleh dari Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum, hasil kuesioner, dan informasi–informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

1. Data Primer

adalah data yang berhubungan langsung dengan objek penelitian. Data dan informasi diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden yang ada dilapangan dengan cara menyebarkan kuisioner. Kuisioner adalah salah satu alat yang digunakan untuk memperoleh data dari responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari luar objek yang diteliti, akan tetapi memiliki hubungan dengan data yang telah dikumpulkan baik secara langsung maupun tidak langsung. Data sekunder digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap ataupun diproses lebih lanjut. Data sekunder didapatkan dari website, journal, pustaka, dan referensi terkait dengan penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Agussalim,2015) populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda (hidup atau mati). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2019).

2. Sampel

Sampel, (Sugiono,2016) menyatakan adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 90 pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang. Peneliti tidak ikut dalam penelitian karena bersifat independen dan objektif.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sugiyono,2018) menyatakan penelitian yang reliabel adalah: "...bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda".

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali,2018).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016) uji Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel

independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Metode Analisis Data

Analisa Linear berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki satu variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas.

Metode Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka dikatakan signifikan. Harus dilihat terlebih dahulu nilai koefisien regresinya, jika arahnya sesuai dengan arah hipotesis maka dapat dikatakan H_a diterima.
- b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka dikatakan tidak signifikan. Artinya H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Pengujian hipotesis secara serempak (simultan) apakah signifikan antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Fisher (Uji-F),

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 23.

Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,90061989
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,045
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample* berdistribusi normal dan nilai residual sebesar 0,176 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 90 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
komunikasi efektif	,946	1,057
lingkungan kerja	,946	1,057

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi efektif tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 1,057 dan nilai *Tolerance* yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,946
 2. Variabel lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 1,057 dan nilai *Tolerance* yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,946
3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser, yang mana jika variabel independen signifikan secara statistik (< 0,05) mempengaruhi variabel dependen maka hal tersebut terdeteksi terjadi heteroskedastisitas, jika tingkat signifikan secara statistik (>0,05) maka disimpulkan tidak terjadi heterokendastisitas.

Table Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,305	4,570		,286	,776
komunikasi efektif	,010	,033	,030	,289	,774
lingkungan kerja	,011	,040	,028	,272	,786

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari hasil Uji Glejser tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak mengandung masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikan diatas 0,05.

Analisa Kuantitatif

a. Analisa Regresi Linear Berganda

Uji Analisa Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	109,916	20,506
	komunikasi efektif	,393	,123
	lingkungan kerja	,506	,156

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 109,916 + 0,393X_1 + 0,506 X_2 + e$

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 109,916 artinya jika tidak ada komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar konstanta yaitu 109,916 satuan.
- Koefisien komunikasi yang efektif 0,393 koefisien bernilai positif artinya komunikasi yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika komunikasi yang efektif naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,393 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Koefisien lingkungan kerja 0,506 koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,506 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,594	,585	4,04912

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, komunikasi efektif

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.14 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,585. Hal ini berarti pengaruh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang sebesar 58,50% sedangkan sisanya 41,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hasil penelitian pada pengujian hipotesis pertama dan kedua adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5,360	,000
	komunikasi efektif	3,205	,002
	lingkungan kerja	4,248	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasar tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel komunikasi yang efektif memiliki t hitung = 3,205 > t tabel 1,996 dan nilai signifikan adalah sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima

Sehingga dapat dinyatakan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang

2. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung = 4,248 > t tabel = 1,996) dan nilai signifikan adalah sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang
2. Uji F
Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel Uji -F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1733,094	2	866,547	13,571	,000 ^b
Residual	5555,362	87	63,855		
Total	7288,456	89			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, komunikasi efektif

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung = 13,571 > nilai F tabel = 2,70 dan nilai signifikan adalah $0,000^b < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Di Kota Padang*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator dominan pada komunikasi yang efektif adalah indikator hubungan yang baik dengan nilai TCR sebesar 82,40%, Indikator dominan pada Lingkungan kerja adalah indikator kebisingan tempat kerja dengan nilai TCR sebesar 89,40% dan Indikator dominan pada kinerja pegawai adalah indikator ketepatan waktu dengan nilai TCR sebesar 85,80%,
2. Komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang
4. Komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang
5. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,585. Hal ini berarti pengaruh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Padang sebesar 58,50% sedangkan sisanya 41,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, kompensasi dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Achmad S. Ruky. 2014. *Menjadi Executive Manajemen sdm Profesional*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Andi Offset
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arni Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara
- Aw Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron.et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah dan Syamsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Gibson, James. L.,et all.2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga
- Robbins, 2016, *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.