

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BADUNG

OLEH :

IDA AYU PUTRI

ABSTRAKSI

Mengingat pentingnya kinerja pegawai bagi instansi, maka sebaiknya pimpinan instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja fisik dan komunikasi. Demikian juga dengan Inspektorat Kabupaten Badung dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai telah memperhatikan lingkungan kerja fisik dan komunikasi. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Bagaimana pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung dan bagaimana pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung?

Untuk memecahkan permasalahan tersebut digunakan dilakukan penelitian dengan kuesioner terhadap 71 orang responden, untuk selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, F-test dan t-test. Berdasarkan perhitungan diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil pengujian dengan t-test diperoleh nilai t-hitung untuk lingkungan kerja fisik sebesar 4,599 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,296$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil pengujian dengan t-test diperoleh nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar 3,405 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,296$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Hal ini didasari dari persamaan regresi berganda yang diperoleh : $Y = 6,268 + 0,516 X_1 + 0,370 X_2$ mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja fisik (X_1) ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,516 satuan, jika komunikasi (X_2) ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,370 dan hal ini diuji dengan analisis F-test (Uji-F) dimana diperoleh nilai $F_{hitung} = 123,926$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,13$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran-saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung adalah mengingat pengaruh lingkungan kerja fisik dan

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung baik secara parsial maupun secara simultan, maka sebaiknya lingkungan kerja fisik yang ada sekarang tetap dipertahankan dengan cara memperbaiki lingkungan kerja yang mengalami permasalahan dan menerapkan komunikasi persuasif sehingga mampu menggugah perasaan pegawai untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati.

Kata Kunci : lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi adalah salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia yang memadai dan handal, terampil dan mempunyai kinerja yang baik. Setiap organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik dan komunikasi dalam hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Pentingnya lingkungan kerja fisik dan komunikasi dalam pencapaian kinerja individu yang baik, mengharuskan suatu organisasi memperhatikan lingkungan kerja fisik dan komunikasi dalam operasional organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, yang dapat menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah penelitian yang telah dirumuskan dapat disampaikan tujuan penelitian sebagai berikut : untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi perkembangan teori ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja pegawai.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi Inspektorat Kabupaten Badung dalam menentukan kebijakan di bidang manajemen sumber daya yang berorientasi pada pegawai.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Masalah lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan (Tohardi, 2006 : 136)

Manullang (2007 : 12) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap mara bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan keberhasilan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi pula akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kedua pengertian tersebut berarti lingkungan kerja adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2008:21-30) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
- b. Temperatur di Tempat Kerja
- c. Kelembaban di Tempat Kerja
- d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- e. Kebisingan di Tempat Kerja
- f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
- g. Bau-bauan di Tempat Kerja
- h. Tata Warna di Tempat Kerja
- j. Musik di Tempat Kerja
- k. Keamanan di Tempat Kerja

Sulistiyadi dikutip oleh Priansa dan Garnida (2013 : 129) menyatakan bahwa beberapa kondisi lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja adalah :

- a. Siklus Udara
- b. Pencahayaan

- c. Kebisingan
- d. Warna

2.1.3 Pengertian Komunikasi

Sunyoto dan Burhanudin (2011 : 70) menyatakan bahwa : “Komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Mangkunegara (2011 : 145) menyatakan bahwa : “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang maksimal”

Kenneth dan Gary (dikutip Husein Umar, 2008 : 25-26) menyatakan bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin.

Gorda, (2004 : 163) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4 Jenis-Jenis Komunikasi

T. Hani Handoko (2004 : 89) membedakan dua jenis komunikasi ditinjau dari sifatnya yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal.

- a. Komunikasi formal terjadi berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam suatu organisasi yang berupa komunikasi vertikal termasuk juga komunikasi horisontal.
- b. Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilaksanakan tidak berdasarkan atas ketentuan-ketentuan dalam struktur organisasi atau peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi.

Husein Umar, (2008 : 27-28) menyatakan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi memiliki beberapa arah, yaitu :

- a. Komunikasi ke bawah

Yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan. Ia dapat berupa pengarahan, perintah, indoktrinasi, inspirasi maupun evaluasi. Medianya bermacam-macam, seperti memo, rapat pengarahan, telepon, surat dan buku-buku pedoman kerja.

2.1.3 Pengertian Komunikasi

Kenneth dan Gary (dikutip Husein Umar, 2008 : 25-26) menyatakan bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin.

Gorda, (2004 : 163) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4 Jenis-Jenis Komunikasi

T. Hani Handoko (2004 : 89) membedakan dua jenis komunikasi ditinjau dari sifatnya yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal.

- a. Komunikasi formal terjadi berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam suatu organisasi yang berupa komunikasi vertikal termasuk juga komunikasi horisontal.
- b. Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilaksanakan tidak berdasarkan atas ketentuan-ketentuan dalam struktur organisasi atau peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi.

Husein Umar, (2008 : 27-28) menyatakan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi memiliki beberapa arah, yaitu :

- a. Komunikasi ke bawah
Yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan. Ia dapat berupa pengarahan, perintah, indoktrinasi, inspirasi maupun evaluasi. Mediana bermacam-macam, seperti memo, rapat pengarahan, telepon, surat dan buku-buku pedoman kerja.
- b. Komunikasi ke atas
Fungsi utama komunikasi ke atas biasanya untuk mencari dan mendapatkan informasi tentang aktivitas-aktivitas dan keputusan-keputusan yang meliputi laporan pelaksanaan kerja, saran serta rekomendasi, usulan anggaran, pendapat-pendapat, keluhan-keluhan, serta permintaan bantuan. Mediana biasanya pertemuan tatap muka, laporan dan memo tertulis.
- c. Komunikasi ke samping
Fungsi utama komunikasi ke samping adalah untuk melakukan kerjasama dan proaktif pada tingkat mereka sendiri, di dalam bagian atau antar bagian lain yang bertujuan untuk memecahkan berbagai masalah maupun menceritakan pengalaman mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Sarana seperti klinik persoalan maupun gugus kendali dapat digunakan untuk komunikasi ke samping atau horizontal ini.

d. Komunikasi ke luar

Suatu organisasi sebagai sebuah sistem mempunyai batasan dengan pihak luar seperti pemerintah, pelanggan dan masyarakat pada umumnya. Organisasi berkomunikasi dengan pihak luar dapat melalui bagian Public Relations atau media iklan lain.

2.1.5 Faktor-faktor Komunikasi

Mangkunegara (2011 : 148) menyatakan bahwa : ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2009 : 9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Hasibuan (2007:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Rivai (2008:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Simamora (2007 : 339) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.7 Indikator-Indikator Kinerja

Tohardi (2006 : 225) menyatakan bahwa unsur-unsur yang dinilai adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan (loyalitas)
- b. Tanggung jawab
- c. Ketaatan
- d. Kejujuran
- e. Prakarsa
- f. Daerah organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan komunikasi dan pengaruhnya terhadap kinerja diantaranya telah dilakukan oleh Ngurah Gede (2013) dalam penelitiannya tentang lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Perkebunan dan Perkebunan Kabupaten Gianyar. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut adalah bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Perkebunan dan Perkebunan Kabupaten Gianyar.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dyah Rini Wulandari (2008) dalam penelitian tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Ngurah Rai, Denpasar. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Ngurah Rai, Denpasar.

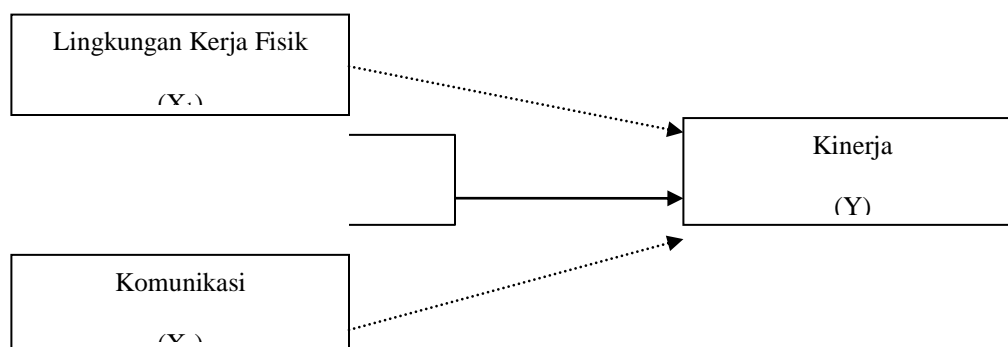
Penelitian yang dilaksanakan oleh Ni Ketut Sarmi (2010) dalam penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atri Distribusindo Cabang Denpasar. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atri Distribusindo Cabang Denpasar.

2.3 Kerangka Berpikir

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk meningkatkan berkinerja pegawai sangat perlu diperhatikan komunikasi, karena dengan komunikasi semua kegiatan bisa berlangsung dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan meningkatkan intensitas komunikasi. Hal tersebut dapat digambarkan kedalam kerangka pemikiran seperti disajikan pada gambar 2.3 berikut ini :

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung



Keterangan :

-➔ : menunjukkan pengaruh secara parsial
- ➔ : menunjukkan pengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan komunikasi baik secara parsial maupun secara simultan.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung.
3. Lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung.

III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Badung yang berlokasi di Puspem Kabupaten Badung, Jalan Raya Sempidi, Badung.

3.2. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam obyek penelitian ini populasi yang ada adalah berjumlah 71 orang, dimana seluruhnya diambil sebagai responden untuk diteliti berkaitan dengan persepsi terhadap variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja.

Untuk penelitian ini, berhubung subyek populasinya hanya 71 orang, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

3.3 Identifikasi variabel

3.3.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independen variable*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat (*variable dependen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan komunikasi (X_2).

3.3.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependen variable*) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Badung.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan aspek fisik yang mempengaruhi setiap pegawai dalam aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik dalam penelitian diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kondisi penerangan (cahaya) di tempat kerja sangat baik
- 2) Kondisi temperatur (suhu) di tempat kerja sangat baik
- 3) Sirkulasi ditempat kerja dalam kondisi yang baik
- 4) Kebisingan di tempat kerja bisa ditanggulangi dengan baik
- 5) Getaran di tempat kerja bisa ditanggulangi dengan baik
- 6) Kondisi bau-bauan di tempat kerja dalam kondisi yang sangat baik
- 7) Kondisi pewarnaan ditempat kerja sangat sesuai
- 8) Penataan dekorasi di tempat kerja dalam kondisi yang sangat baik
- 9) Penyajian musik di tempat kerja dalam kondisi yang sangat baik
- 10) Keamanan yang ditempat kerja sangat terjamin

3.4.2 Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh atasan kepada bawahan atau sebaliknya di Inspektorat Kabupaten Badung dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Indikator komunikasi dalam penelitian ini antara lain :

- 1) Penyampaian informasi atasan kepada bawahan yang disampaikan melalui surat kepada bawahan.
- 2) Dalam menyampaikan pikiran dan usulan, bawahan sering mengadakan kontak langsung dengan atasan.
- 3) Adanya rutinitas pertemuan secara periodik antara bawahan dengan atasan.
- 4) Dalam penyampaian informasi kepada atasan, bawahan menggunakan prosedur pengaduan yang berlaku.
- 5) Adanya kebijakan terbuka untuk pegawai dalam menyampaikan aspirasi kepada atasan.
- 6) Komunikasi dari bawahan kepada atasan sering terjadi melalui program penyuluhan pegawai.
- 7) Interaksi langsung antara atasan dan bawahan akan menciptakan suasana keterbukaan.
- 8) Tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan di lingkungan kerja saya.
- 9) Komunikasi antara sesama rekan kerja selama ini telah menumbuhkan rasa kekeluargaan.
- 10) Alat bantu komunikasi yang tersedia pada unit kerja cukup lengkap.

3.4.3 Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung yang dinilai oleh atasan berdasarkan kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, prakarsa dan kepemimpinan. Penilaian kinerja dalam penelitian diukur berdasarkan indikator-indikator :

- 1) Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Kualitas adalah mutu pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan harapan.
- 3) Kesetiaan adalah sikap loyalitas pegawai kepada instansi dan atasan di Inspektorat Kabupaten Badung baik saat bekerja maupun tidak bekerja.
- 4) Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung yang baik secara kualitas dan tepat waktu.
- 5) Tanggung jawab adalah kesediaan pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.
- 6) Ketaatan adalah sikap kepatuhan pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung dalam menjalankan aturan-aturan yang berlaku di instansi yang bersangkutan.
- 7) Kejujuran adalah sikap keterbukaan pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- 8) Prakarsa adalah kemampuan pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung dalam menciptakan ide-ide untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- 9) Kerjasama adalah kegiatan yang saling membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 10) Penyelesaian pekerjaan adalah target untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah hasil penyebaran kuesioner.

3.5.2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja pegawai.
- b. Data sekunder, yaitu data yang pengumpulan dan pengolahannya bukan dari usaha sendiri, tetapi dilakukan oleh pihak lain yang diperoleh dari tempat penelitian dengan pendekatan observasi, seperti jumlah pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab kepada pimpinan atau pegawai yang dipercaya untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan obyek penelitian di Inspektorat Kabupaten Badung.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan secara tertulis mengenai lingkungan kerja dan komunikasi dan kinerja di Inspektorat Kabupaten Badung.

3.7. Teknik Analisis Data

Didalam menganalisis data yang telah terkumpul maka analisis yang dipergunakan untuk pemecahan masalah yang dihadapi adalah :

a. Analisis Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai konstan

- X_1 = Lingkungan kerja fisik
- X_2 = Komunikasi
- b_1 = Koefisien regresi dari X_1
- b_2 = Koefisien regresi dari X_2

b. Analisis F-test

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

Keterangan :

- k = banyaknya variabel bebas
- n = banyaknya variabel data
- R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

c. t-test (Uji-t)

$$t = \frac{b_i}{S_b}$$

- b_i = Koefisien regresi
- S_b = *Standard error* b_i

IV. PEMBAHASAN

Dari persamaan regresi berganda yang diperoleh : $Y = 6,268 + 0,516 X_1 + 0,370X_2$ mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja fisik (X_1) ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,516 satuan, jika komunikasi (X_2) ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,370 dan hal ini diuji dengan analisis F-test (Uji-F) dimana diperoleh nilai $F_{hitung} = 123,926$, dan jika dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,13$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung adalah positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung dapat diterima

Berdasarkan hasil pengujian dengan t-test diperoleh nilai t-hitung untuk lingkungan kerja fisik sebesar 4,599 dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,296$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dengan t-test diperoleh nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar 3,405 dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,296$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan

Ho. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung dapat diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan dari hasil analisis data adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil pengujian dengan t-test diperoleh nilai t-hitung untuk lingkungan kerja fisik sebesar 4,599 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,296$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil pengujian dengan t-test diperoleh nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar 3,405 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,296$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Hal ini didasari dari persamaan regresi berganda yang diperoleh : $Y = 6,268 + 0,516 X_1 + 0,370X_2$ mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja fisik (X_1) ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,516 satuan, jika komunikasi (X_2) ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,370 dan hal ini diuji dengan analisis F-test (Uji-F) dimana diperoleh nilai $F_{hitung} = 123,926$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,13$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan uraian simpulan tersebut diatas, maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung adalah mengingat pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung baik secara parsial maupun secara simultan, maka sebaiknya lingkungan kerja fisik yang ada sekarang tetap dipertahankan dengan cara memperbaiki lingkungan kerja yang mengalami permasalahan dan menerapkan komunikasi persuasif sehingga mampu menggugah perasaan pegawai untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda, IGN, 2004, *Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Hasibuan SP. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Komaruddin, 2008, *Pengadaan Personalia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manulang M, 2007, *Manajemen Personalia*, Aksara Baru, Jakarta.
- Onong Uchjana Effendy, (2004), *Human Relation dan Public Relation*, Bandung, Penerbit Alumni.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Priansa Donni Juni dan Garnida Agus, 2013, *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung
- Rangkuti Freddy, (2008), *Bisnis Plan*, Cetak Ulang Ke-10, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, 2008, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Simamora Henry, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2008, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Umar Husein, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

T. Hani Handoko, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE-UGM.

Tohardi Ahmad, 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

