

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA DENPASAR

Ni Kadek Febriantari ⁽¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati ⁽²⁾,

Ni Luh Gede Putu Purnawati ⁽³⁾

^(1,2,3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: tarikadek941@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang akhirnya secara nyata dapat terlihat dari apa yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Objek penelitian yaitu komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar teoritis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Performance is a work achievement or the result of a person's work based on the quantity and quality he achieves in carrying out his functions in accordance with the responsibilities given by the company which can finally be seen from what is produced. This study aims to determine the influence of communication, work environment and work discipline on employee performance. This research was conducted at the Department of Industry and Trade of Denpasar City.

The number of samples used was 35 people using the saturated sample method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires and documentation. The object of research is communication, work environment, work

discipline and employee performance. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis.

The results showed that communication had a positive and significant effect on employee performance, the work environment had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive and significant effect on employee performance. The advice that can be given by the author is that the results of this study can be used as a theoretical basis to improve employee performance. This can be done by improving communication, work environment and work discipline.

Keywords: Communication, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Menurut Ajabar (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa terlepas dalam sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang pesat apabila didalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya masing-masing. Daulay (2019); Adhika, *et al.* (2022) banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, di antaranya adalah komunikasi yang baik antar pegawai, didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya proses kerja setiap harinya dan disiplin kerja dari diri seorang pegawai.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar merupakan perangkat daerah di Kota Denpasar yang mengurus urusan pemerintah bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas ini merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan. Dalam meningkatkan mutu pelayanan

di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar ini tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Panuju (2018) komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan pegawai, pimpinan dengan pimpinan, pegawai dengan pegawai. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Hal ini sangat jelas berpengaruh bagi kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menurut Didi Wandi (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena selain komunikasi tak jarang lingkungan kerja pun mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Panuju (2018) dapat dikatakan lingkungan kerja sebagai penentu

bagaimana pegawai dapat memiliki keinginan untuk mencapai tujuan atau target. Maka daripada itu dapat dikatakan sebagai faktor pendorong yang menjadikan pegawai mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Nadia (2021) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan (Yudiarso & Yusuf, 2021) menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andriani & Agustina (2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menurut Henny Novriani (2021) menunjukkan bahwa pengaruh Bersama-sama atau secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi dan lingkungan kerja tak jarang disiplin kerja pun juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2021) disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan atau instansi. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pegawainya yang kurang disiplin menyebabkan kinerja yang kurang maksimal. Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan dari atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena terkait kinerja karyawan terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar yang dilihat dari data absensi selama tahun 2022. Dapat dikatakan tingkat absensi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan tergolong tinggi yang dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar Tahun 2022

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar antara lain pegawai yang datang bekerja terlambat, masih sering melalaikan tugas, ada kesalahan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja kurang baik atau tidak memuaskan, walaupun masuk kerja tetapi tidak melaksanakan pekerjaan dengan tulus disebabkan karena pimpinan tidak memperhatikan mereka dengan baik, tidak adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga

mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan dapat didukung dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi yang kurang sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan dengan baik yang telah direncanakan pencapaian kinerja yang diberikan menjadi menurun.

Fenomena selanjutnya yang menyangkut kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar yaitu realisasi program kerja.

Tabel 1.2

Data Realisasi Program Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar Tahun 2022

No	Nama Bidang	Rencana Program Kerja	Realisasi Program
1	Sekretariat.	5 Kegiatan	5 Kegiatan
2	Bidang Industri Kerajinan Aneka dan Sandang.	1 Kegiatan	1 Kegiatan
3	Bidang Industri Logam Mesin, Elektronika, Telematika, dan Agro.	1 Kegiatan	1 Kegiatan
4	Bidang Perdagangan	3 Kegiatan	2 Kegiatan
5	Bidang Metrologi dan Tertib Niaga	1 Kegiatan	1 Kegiatan
6	UPT. Kemetrolgian	1 Kegiatan	1 Kegiatan

Sumber: Rencana Program Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan belum optimalnya kinerja dari pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Jam Terlambat (Jam)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absensi
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 4-5	7 = 5/4 x 100%
Januari	35	21	735	64	671	0.087
Februari	35	18	630	47	583	0.006
Maret	35	22	770	41	729	0.053
April	35	19	665	39	626	0.058
Mei	35	15	525	38	487	0.072
Juni	35	21	735	17	718	0.023
Juli	35	21	735	32	703	0.043
Agustus	35	22	770	29	741	0.037
September	35	22	770	55	715	0.071
Oktober	35	21	735	17	718	0.023
November	35	22	770	50	720	0.064
Desember	35	22	770	70	700	0.090
Jumlah	420	246	8610	499	8111	0.627
Rata-Rata	35	20.5	717.5	41.58	675.9	0.05225

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar (2022)

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Target program kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar pada tahun 2022 mengalami fluktuasi, data tabel menunjukkan kinerja yang dihasilkan cukup baik namun belum maksimal. Belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar terlihat pada tidak tercapainya beberapa target program kerja yang telah direncanakan. Dimana program kerja dinas mengalami penurunan serta pencapaiannya yang kurang maksimal pada tahun 2022 maka dari itu, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam memaksimalkan pencapaian target program kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Fenomena penurunan target program kerja serta pencapaiannya yang masih belum maksimal diperkirakan disebabkan antara lain menurunnya komunikasi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar karena kurangnya rasa kebersamaan kerjasama antar sesama rekan kerja serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada pencapaian target kerja atau kinerja pegawai tersebut. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang banyak dialami oleh Perusahaan terutama dalam menjaga komunikasi dalam bekerja Didi Wandu (2019); Nusani, *et al.* (2021) komunikasi merupakan peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dimana didalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Yuliana Fransiska (2020) menyimpulkan bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi,

pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2017). Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2. **Kinerja Pegawai**

Menurut W Enny, (2019); Rahayu, *et al.* (2022); Rahayuni, *et al.* (2022); Parodya. *et al.* (2022) Kinerja adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Kinerja juga sering dikatakan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya secara nyata dapat terlihat dari apa yang dihasilkan.

3. **Komunikasi**

Menurut Didi Wandu (2019) komunikasi merupakan peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dimana didalam melakukan

pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan.

4. **Lingkungan Kerja**

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

5. **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

HIPOTESIS

H1 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Majapahit No. 1 Dauh Puri Kaja, Denpasar Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang dan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35

orang pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Metode penentuan sampel yang menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Koefisien Batas	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	X _{1.1}	0,842	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,906	0,3	Valid
	X _{1.3}	0,820	0,3	Valid
	X _{1.4}	0,932	0,3	Valid
	X _{1.5}	0,858	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,885	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,840	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,784	0,3	Valid
	X _{2.4}	0,806	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,854	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,848	0,3	Valid
	X _{3.3}	0,838	0,3	Valid
	X _{3.4}	0,808	0,3	Valid
	X _{3.5}	0,790	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,833	0,3	Valid
	Y ₂	0,853	0,3	Valid
	Y ₃	0,846	0,3	Valid
	Y ₄	0,889	0,3	Valid
	Y ₅	0,847	0,3	Valid

Sumber: Lampiran 4

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi (X ₁)	0,919	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,846	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0,883	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,886	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,81 s.d 1,00 dengan kriteria sangat reliabel. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.77879464
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.061
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas didapat signifikansi sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	Komunikasi	.490	2.041	
	Lingkungan Kerja	.328	3.049	
	Disiplin Kerja	.454	2.202	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas didapat bahwa semua variabel memiliki tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.813	1.042		1.741
	Komunikasi	-.096	.067	-.348	-1.437
	Lingkungan Kerja	-.035	.118	-.089	-.299
	Disiplin Kerja	.097	.080	.305	1.211

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat besar signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.207	1.773		.117	.908
	Komunikasi	.285	.113	.315	2.514	.017
	Lingkungan Kerja	.464	.201	.354	2.311	.028
	Disiplin Kerja	.332	.137	.316	2.425	.021

R : 0.872
R Square : 0.761
Adjusted R Square : 0.738
F : 32.907
Sig. F : 0.000
Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,207 + 0,285 X_1 + 0,464 X_2 + 0,332 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat

dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,285$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,285, menunjukkan bahwa jika komunikasi lebih baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

$B_2 = 0,464$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,464, menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja lebih baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

$B_3 = 0,332$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,332, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja lebih baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

7. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.15
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F	Sig. F Change
1	.872 ^a	.761	.738	1.863	.761	32.907	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja
Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda pada Tabel di atas maka diketahui bahwa besarnya hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,872, hal ini menunjukkan pengaruh yang besar. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah 87,2% sedangkan 12,8% ditentukan oleh variabel yang lain.

8. Hasil Analisis Determinasi

Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1, apabila $R^2 = 1$ maka dinyatakan variabel independen mampu memberikan sebuah informasi yang

diperlukan dalam memprediksi variabel dependen, sedangkan jika $R^2 = 0$, dinyatakan bahwa variabel independen tidak mampu menerangkan apa pengaruhnya terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil koefisien determinasi pada Tabel 5.14 yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji dapat diamati nilai R Square sebesar 0,761 berarti 76,1% perubahan (naik turun) pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sementara sisanya sejumlah 23,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini.

9. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji seberapa jauh variabel independen secara simultan (bersama-sama) dapat mempengaruhi variabel dependen. Dasar penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2016). Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hasil uji F, diketahui bahwa hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai signifikannya yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar, sehingga model penelitian

dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

10. Uji t

- a. Variabel komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,285 dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar, yang artinya hipotesis diterima.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,464 dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar, yang artinya hipotesis diterima.
- c. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,332 dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar, yang artinya hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel komunikasi adapun komunikasi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar dinilai baik. Pegawai menyatakan bahwa adanya komunikasi yang jelas antara rekan kerja, Dimana untuk membangun team yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal komunikasi yang dilakukan harus jelas dan sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2020); Wilasittha (2021); Y Zulkifli (2020) yang menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh secara parsial pada variabel kinerja kerja karyawan.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel lingkungan kerja adapun lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar dinilai baik. Pegawai menyatakan bahwa warna cat pada dinding ruangan kerja membuat pegawai merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya, ketenangan sangat penting dalam meningkatkan konsentrasi pegawai dalam bekerja. ruangan yang nyaman, serta pernak-pernik yang meningkatkan semangat dan fokus pegawai akan menimbulkan

semangat dalam bekerja. Perasaan tenang, nyaman serta rasa semangat yang timbul akibat lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020); Wilasittha (2021); Siregar (2020); Enny (2019); Nabawi (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja karyawan.

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel disiplin kerja adapun disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar dinilai baik. Pegawai menyatakan bahwa pegawai selalu mematuhi peraturan yang sudah berlaku pada tempat kerja, peraturan sangat penting dalam sebuah organisasi dimana peraturan akan menjadi dasar anggota organisasi dalam bersikap di dalam organisasi serta dalam melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang fleksibel sesuai dengan kondisi dan

situasi organisasi tentunya akan menjadi batasan bagi pegawai dalam bersikap dan dalam bekerja. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi pasti mampu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunadi (2019); Silvy (2019); Harumanu (2018); Purnawijaya (2019); Saputri (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.

Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.

SARAN

1. Bagi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar teoritis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komunikasi, sesuai dengan hasil jawaban responden maka pihak Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar harus mempertahankan cara komunikasi yang jelas yang dilakukan antar pegawai.
2. Bagi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar teoritis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja, sesuai dengan hasil jawaban responden maka pihak Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar harus mempertahankan warna cat pada dinding ruangan kerja pegawai yang dirasa dapat membuat ketenangan dalam melakukan pekerjaan. Serta mengevaluasi dan memperbaiki pencahayaan pada ruangan kerja agar dapat mendukung konsentrasi serta kinerja pegawai.
3. Bagi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar teoritis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja, sesuai

dengan hasil jawaban responden maka pihak Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar harus mempertahankan peraturan yang sudah berlaku saat ini. Serta memberikan pelatihan mengenai time management pada pegawai agar pegawai menggunakan waktu dengan lebih efektif.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian pustaka dalam rangka melakukan penelitian sejenis dengan cara menambah sampel penelitian serta merekonstruksi model penelitian dengan variabel lain sehingga hasil penelitain sesuai dengan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Dewi, N. N. C., & Panuju, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sma Dwijendra Denpasar. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 6(2).
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara (Doctoral dissertation)
- Nusani, S. A. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. *VALUES*, 2(3).
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.