

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PANGKALPINANG

FITRIARTI DEWI
Ryan Hasianda Tigor
Yunita Maharani

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract - This thesis entitled in Bahasa Indonesia: "Analisis Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang". This research was conducted during pandemic of Covid-19 (April 2021-June 2021) and was carried out with standard health protocol as being announced nationally, such as gathering the data via online and interview nor observation by telecommunication. The research was administrated in City of Pangkalpinang and consists of 100 pages without attachments.

The purpose of this study was to determine how strong the influence of the Training, Communication and Work Environment Control toward the dependent variable which is defined as Employee Performance. This study runs by using quantitative data analysis and was using a Multiple Linear Regression Analysis along with Coefficient of Determination.

The results of the analysis state that the training variable partially has a positive and significant effect on employee performance with $t\text{-count } 3,037 > t\text{-table } 1,67793$ with a significance of $0,004 < 0,05$, which means that H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Another independent variable, namely Communication partially positive and significant effect on employee performance with $t\text{-count } 2,342 > t\text{-table } 1,67793$ with a significance of $0,024 < 0,05$, which means that H_0 is rejected and H_1 is accepted.

The last independent variable is the work environment which also partially has a positive and significant effect on employee performance with $t\text{-count } 2,745 > t\text{-table } 1,67793$ with a significance of $0,009 < 0,05$, which means that H_0 is rejected and H_1 is accepted.

As Simultaneously, the variables of Training, Communication and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance with the value obtained $F\text{-count } 22,935 > F\text{-table } 2,81$ with $\text{sig } 0,001 < 0,05$. With the coefficient of determination obtained a value of $0,578$, which means that the independent variable can explain the dependent variable simultaneously at $57,8\%$, and the remaining $42,2\%$ is explained by other independent variables that are not used in this study.

Keywords : Training, Communication, Work Environment and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Manajemen modal manusia dikaitkan dengan perolehan, penganalisisan, dan pelaporan data yang menginformasikan petunjuk dari manajemen nilai penambahan manusia, investasi strategis dan keputusan operasional di tingkat korporasi serta di tingkat manajemen lini depan. Orang berpartisipasi dalam proses organisasi dan manajemen. SDM merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi. SDM yang bekerja secara individu atau kelompok dalam suatu organisasi dapat membantu mencapai tujuan swasta maupun pemerintah. Institusi besar yang dikelola swasta dan pemerintah. SDM dapat dianggap sebagai pengaturan kebijakan yang saling terkait melalui pemikiran, prosedur dan landasan Filosofis dan praktis yang terkait dengan manajemen SDM.

Sejarah awal sebelum terbentuknya nama Departemen Agama Kota Pangkalpinang menurut KMA nomor 6 tahun 1977 yang ditindaklanjuti dengan KMA nomor 45 tahun 1981 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama, Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota dan Balai Diklat Pendidikan Teknis Keagamaan.

Ketentuan tentang disiplin pegawai negeri diatur dalam Peraturan Instansi Pemerintah No. 30 tahun 1980, dan peraturan pelaksanaannya diatur dalam Surat Edaran Direktur Administrasi Kepegawaian Negara No. 23 / SE / 1980 tahun 1980.

Dalam lingkungan kepegawaian, dalam rangka menjamin ketertiban dan kelancaran tugas pekerjaan, telah disusun ketentuan "Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil" yang memuat ketentuan tentang larangan dan sanksi jika kewajiban tidak dipenuhi atau dilarang. Pelanggaran larangan. Bentuk disiplin lainnya adalah ketelitian atau perhatian pada keluaran saat melaksanakan tugas pekerjaan, mewajibkan pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan program kerja.

Ketika skill dan keterampilan menjadi suatu kebutuhan khusus dalam pekerjaan untuk melakukan tugas-tugas yang menantang, terjadi keterlambatan. Dengan perubahan yang cepat di bidang teknologi tinggi seperti teknik dan komputerisasi administratif, kelambatan akan terjadi dengan cepat. Mungkin akibat dari ketidakmampuan seseorang untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, dan pengetahuan masalah-masalah inovasi dan lainnya. Semakin cepat lingkungan berubah,

semakin besar kemungkinan tetangga akan tertinggal. Banyak faktor dan aspek yang dapat menyebabkan hal tersebut terjadi, sehingga diperlukan suatu perencanaan pelatihan untuk menciptakan tenaga kerja terampil yang dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja khususnya di era globalisasi saat ini.

Jika institusi atau organisasi terkait menerapkan sistem evaluasi kinerja, mereka akan memahami sukses tidaknya pegawai dalam bekerja. Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seorang individu atau sekelompok orang di lingkungan organisasi secara hukum mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing mematuhi etika dan etika.

Ketiga hal ini terlihat sepele, namun jika tidak diperhatikan dan diantisipasi, masalah dapat muncul dalam penyelenggaraan dunia kerja. Bagaimana semua ini mengarah pada konflik, bagaimana kemampuan berkomunikasi membantu mengatasinya bahkan mencegahnya menjadi konflik jangka panjang. Adanya perbedaan kepribadian, kepribadian dan mentalitas dapat merubah sifat dan sikap seseorang. Beberapa orang cuek. Pegawai seperti ini biasanya tidak terlalu memikirkan orang lain. Baginya yang terpenting dapat menyelesaikan program kerja dengan baik, dan pegawai Instansi Pemerintah lain tidak akan menimbulkan masalah baginya.

Lingkungan kerja yang tidak sehat membuat pegawai instansi pemerintah rentan stres, tidak rindu kerja, telat, dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sehat maka pegawai instansi pemerintah pasti akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan tidak konsentrasi, sengaja cepat. Lingkungan kerja terbagi kepada dua ukuran yakni ukuran (fisik pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, penataan ruang dan ukuran non fisik tunjangan pegawai instansi pemerintah, suasana kerja), hubungan pegawai instansi pemerintah, dll. Organisasi harus mampu menyediakan kedua aspek tersebut dalam kondisi yang baik agar pegawai instansi pemerintah dapat bekerja secara produktif dan saling bekerjasama, serta mencapai tujuan organisasi antara pegawai instansi pemerintah dengan pimpinan.

Kinerja Pegawai merupakan satu hal, karena setiap pegawai memiliki tingkat senioritas dan kinerja yang berbeda terkait dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja pegawai berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Performa adalah tindakan, bukan peristiwa. Dengan kata lain, tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen, bukan hasil langsung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen

Pada saat yang sama, Stephen P. Robbins mendefinisikan manajemen. Mary Coulter (2012) mengemukakan: "Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien." Efektivitas itu sendiri berarti mendapatkan *output* yang maksimal dari input terkecil, dan efektif berarti "melakukan hal yang benar", yaitu melakukan pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Mengutip dari Veithzal Rivai (2009), mendefinisikan: "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan."

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan merupakan faktor pendorong utama dalam pelaksanaan semua aktivitas atau aktivitas perusahaan/agen pemerintahan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (SDM), yang dapat dicapai melalui perspektif berikut konsep SDM menurut para ahli :

- a. Kutipan pendapat Handoko (2014), mendefinisikan: "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi."
- b. Bersamaan dengan itu menurut pendapat Hasibuan (2017), mendefinisikan: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, Pegawai dan masyarakat."
- c. Menurut Mangkunegara (2013), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai."

Pelatihan

Berdasarkan kutipan dari Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), definisi pelatihan (*training*) adalah sebuah "proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya, luas". Dalam arti terbatas, pelatihan memberi pegawai pengetahuan dan keterampilan khusus dan dapat diidentifikasi yang dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mengutip Marwansyah (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia adalah:

- a. Dukungan dari manajemen puncak
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- c. Perkembangan teknologi
- d. Kompleksitas organisasi

- e. Gaya belajar
- f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Komunikasi

Berdasarkan definisi tersebut, mengutip menurut pendapat West & Turner (2012), komunikasi organisasi jenisnya bervariasi, di antaranya:

- a. Komunikasi Interpersonal (percakapan antara atasan dan bawahan).
 - b. Kesempatan berbicara di depan publik (presentasi yang dilakukan oleh para eksekutif dalam perusahaan).
 - c. Kelompok kecil (kelompok kerja yang mempersiapkan laporan).
- Komunikasi dengan menggunakan media (memo internal, e-mail dan konferensi jarak jauh).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Harold Lasswell dari buku Mulyana (2014), metode komunikasi juga mengandung beberapa indikator penting yaitu:

- a. Sumber (*source*), adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber disini bisa jadi seorang individu, kelompok, organisasi, bahkan suatu negara.
- b. Pesan, adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber kepada penerima. Pesan mempunyai tiga komponen yaitu makna, symbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi dari pesan
- c. Saluran atau media, adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi sebenarnya banyak saluran yang dapat kita gunakan, meskipun ada yang satu yang dominan.
- d. Penerima (*receiver*), sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (*decoder*), ataupun khalayak (*audience*), yakni orang yang menerima pesan dari sumber
- e. Efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan komunikasi tersebut.

Lingkungan Kerja

Danang (2015), mendefinisikan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan." Sedangkan menurut Sutrisno (2010) disebutkan bahwa "lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung."

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menunjukkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan Pegawai."

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2016), istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan mengutip menurut pendapat Edison dkk. (2016) menyatakan bahwa "kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengutip menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2005) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), diantaranya:

- a) $Human\ Performance = Ability + Motivation$
- b) $Motivation = Attitude + Situation$
- c) $Ability = Knowledge + Skill$ Penjelasan:

Hipotesis

- 1. H_1 : Pelatihan pegawai yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2. H_2 : Komunikasi melalui aktivitas pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai
- 3. H_3 : Berdampak pada lingkungan kerja yang ada, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 4. H_4 : Mempengaruhi pelatihan pegawai, komunikasi dan lingkungan kerja, sehingga tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (terukur) atau langsung dihitung sebagai angka atau variabel numerik. Variabel dalam data statistik adalah atribut, karakteristik, atau metrik yang menggambarkan suatu kasus atau objek penelitian. Data kuantitatif dari penelitian ini disediakan untuk semua pegawai yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut definisi populasi penelitian yang dikutip oleh Sugiyono (2017) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang, terdiri *claning service* 3 orang, *security* 2 orang, driver 1 orang Non-ASN berjumlah 6 orang, dan ASN berjumlah 50 orang, jadi populasi total keseluruhan adalah berjumlah 56 orang.

Sampel

Pengambilan sampel untuk penelitian jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Suharsimi Arikunto, 2010). Berdasarkan teori tersebut diatas penulis dapat menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebanyak 49 orang/responden secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Menurut Umar (2010), Kuesioner adalah suatu teknik cara dalam pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Dengan berisikan berbagai pertanyaan yang kemudian akan dijawab oleh responden dengan sadar dan tanpa adanya paksaan. Daftar pertanyaan tersebut bersifat tertutup dan kuisisioner yang digunakan merupakan tes skala sikap yang mengacu pada skala likert. Pilihan jawaban dikategorikan sebagai suatu pernyataan sikap sebagai berikut:

1. STS : Diberikan Bobot 1
2. Ts : Diberikan Bobot 2
3. N : Diberikan Bobot 3
4. S : Diberikan Bobot 4
5. Ss : Diberikan Bobot 5

Pengujian Kualitas Data

Sugiyono (2018), mengemukakan bahwa: "Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".

Tabel 1.

Interpretasi Nilai Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
< 0,200	Sangat rendah

Sumber: Arikunto (2012)

IV. PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum pengelolaan data dilakukan perlu melewati pemeriksaan Uji Validitas dan Uji Reabilitas terhadap konsistensi alat ukur dan validitas dari setiap kuesioner. Proses perhitungan digunakan program JASP *Universiteit-Van-Amsterdam* untuk mendapatkan perolehan hasil perhitungan yang dengan hasil sebagai berikut:

Pengujian Validitas

Tabel 2
Uji Validitas Pelatihan (X₁)

Indikator item pernyataan	r-hitung	r-tabel	P-value	Ket.
P.X1	0.536	0.276	< .001	Valid
P.X2	0.417	0.276	< .003	Valid
P.X3	0.538	0.276	< .001	Valid
P.X4	0.607	0.276	< .001	Valid
P.X5	0.561	0.276	< .001	Valid
P.X6	0.535	0.276	< .001	Valid
P.X7	0.619	0.276	< .001	Valid
P.X8	0.638	0.276	< .001	Valid
P.X9	0.590	0.276	< .001	Valid
P.X10	0.682	0.276	< .001	Valid
P.X11	0.563	0.276	< .001	Valid

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Berdasarkan validitas tabel diatas, dari seluruh item pernyataan dengan indikator sebanyak 11 (sebelas) item, terdapat masing-masing item pernyataan pelatihan dinyatakan *valid*.

Tabel 3.

Uji Validitas Komunikasi (X₂)

Indikator item pernyataan	r-hitung	r-tabel	P-value	Ket.
K.X1	0.652	0.276	< .001	Valid
K.X2	0.793	0.276	< .001	Valid
K.X3	0.599	0.276	< .001	Valid
K.X4	0.551	0.276	< .001	Valid
K.X5	0.697	0.276	< .001	Valid
K.X6	0.524	0.276	< .001	Valid
K.X7	0.687	0.276	< .001	Valid
K.X8	0.647	0.276	< .001	Valid

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Berdasarkan validitas tabel diatas, dari seluruh item pernyataan dengan indikator sebanyak 8 (delapan) item, terdapat masing-masing item pernyataan Komunikasi dinyatakan *valid*.

Tabel 4.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

Indikator item pernyataan	r-hitung	r-tabel	P-value	Ket.
LK.X1	0.796	0.276	< .001	Valid
LK.X2	0.710	0.276	< .001	Valid
LK.X3	0.826	0.276	< .001	Valid
LK.X4	0.769	0.276	< .001	Valid
LK.X5	0.736	0.276	< .001	Valid
LK.X6	0.446	0.276	< .002	Valid
LK.X7	0.812	0.276	< .001	Valid
LK.X8	0.762	0.276	< .001	Valid

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Berdasarkan validitas tabel diatas, dari seluruh item pernyataan dengan indikator sebanyak 8 (delapan) item, terdapat masing-masing item pernyataan Lingkungan Kerja dinyatakan *valid*.

Tabel 5
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator item pernyataan	r-hitung	r-tabel	P-value	Ket.
KP.X1	0.858	0.276	< .001	Valid
KP.X2	0.797	0.276	< .001	Valid
KP.X3	0.877	0.276	< .001	Valid
KP.X4	0.923	0.276	< .001	Valid
KP.X5	0.891	0.276	< .001	Valid
KP.X6	0.787	0.276	< .001	Valid

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Berdasarkan validitas tabel diatas, dari seluruh item pernyataan dengan indikator sebanyak 6 (enam) item, terdapat masing-masing item pernyataan Kinerja Pegawai dinyatakan *valid*.

Uji Reabilitas

Tabel 6.
Koefesien Reabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas (α)	Kete.
1	Pelatihan (X_1)	0.793	Reliable
2	Komunikasi (X_2)	0.798	Reliable
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0.851	Reliable
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.925	Reliable

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

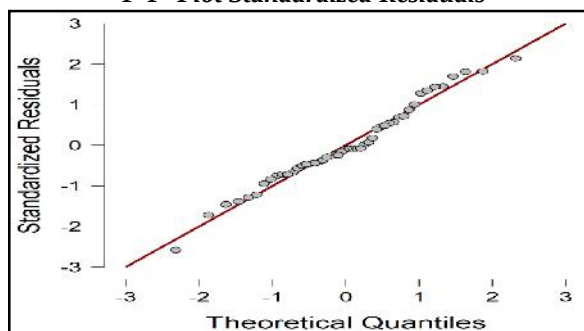
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's α* > 0,60 (sangat kuat), sehinggadapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau layak..

Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Agusyana (2011), Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang secara statistik pada analisan regresi linier berganda harus dipenuhi dengan basis *ordinary least square*.

Uji Normalitas.

Gambar 1.
P-P Plot Standardized Residuals



Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Dalam grafik diatas terdapat garis diagonal yang menggambarkan ideal dari data berdistribusi normal. Keadaan data yang diuji terdapat titik-titik disekitar garis. Data dikatakan berdistribusi normal apabila keberadaan

titik-titik sangat dekat dengan garis atau menempel pada garis.

Berdasarkan gambar 1 diatas bahwa P-P Plot normalitas model regresi terlihat dari grafis. Pola penyebaran titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal. Iman Ghozali (2005) mengemukakan bahwa di samping dari P-P Plot, kenormalan model regresi dapat dilihat dari skewnes. Dari hasil uji *Scatterplot* sudah menyimpulkan bahwa data yang diperoleh mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerancce	VIF
1	(Constants)		
	Pelatihan (X_1)	0.654	1.528
	Komunikasi (X_2)	0.598	1.672
	Lingkungan Kerja (X_3)	0.685	1.459

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja tidak ada pengaruh signifikan dan dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil *VIF* (*varian inflation factor*) yang diperoleh adalah lebih kecil dari 10 yang merupakan nilai penentu dan dengan nilai *Tolerance* mendekati 1 (satu). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang memiliki persamaan regresi yang baik.

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 8.
Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Simbol	Koefisien Regresi
1.	Kinerja Pegawai	Y	1
2.	<i>Intercept</i>	A	-4.724
3.	Pelatihan	X_1	0.303
4.	Komunikasi	X_2	0.249
5.	Lingkungan Kerja	X_3	0.236

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Terdapat hasil pada tabel diatas, bahwa nilai persamaan linear regresi berganda dari hasil "Analisis Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang". dapat dijelaskan melalui uraian berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4.724 + 0.303X_1 + 0.249X_2 + 0.236X_3$$

Dari hasil *output Application JASP 0.14.1* tersebut nilai Konstanta dan nilai koefisien dari masing-masing variabel Pelatihan (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan dengan uraian sebagai berikut:

1. *Intercept* adalah (-4.724), artinya apabila variabel Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, menurunkan 1 satuan maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar (-4.724) satuan.
2. Untuk variabel Pelatihan adalah 0.303, artinya apabila variabel Pelatihan meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.303 satuan.
3. Untuk variabel Komunikasi adalah 0.249, artinya apabila variabel Komunikasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,249 satuan.
4. Untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.236, artinya apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.236 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9.
Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Keterangan
H ₀	0.778	0.605	0.578	Variabel Bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 57.8%.

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Terlihat dari tabel 9, diatas dapat didefinisikan adalah sebesar 57.8%. Artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Pelatihan, Komunikasi, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama dan sisanya 42.2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10.
Hasil Uji T dan Perbandingan

Variabel	t-hitung	Df	t-tabel	p-value	p-value (α)
Pelatihan	3.037	47	1.67793	0.004	0.05
Komunikasi	2.342	47	1.67793	0.024	0.05
Lingkungan Kerja	2.745	47	1.67793	0.009	0.05

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Uji t untuk b₁

Uji t untuk b₂ dilakukan menguji hipotesis kedua, yaitu:

1. H₀: Diduga pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.
2. H₁: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Dari tabel 10 diatas, maka terdapat hasil nilai t-hitung sebesar 3.037 dan nilai *p-value* 0.004. Berdasarkan perhitungan t-tabel terdapat hasil pembilang sebesar 1.67793 (df = n-k-1 atau df = 49-1-1 = 47) penyebut 3 dengan taraf α = 0,05. (Nilai t-hitung 3.037 > Nilai t-tabel 1.67793) dan (0,004 < 0,05) membandingkan nilai t-hitung > nilai t-tabel maka keputusannya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya pelatihan dapat berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Uji t untuk b₂

Uji t untuk b₂ dilakukan menguji hipotesis kedua, yaitu:

1. H₀: Diduga komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.
2. H₂: Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan tabel 10, maka terdapat hasil nilai t-hitung sebesar 2.342 dan nilai *p-value* 0.024. Melalui perhitungan t-tabel terdapat hasil pembilang sebesar 1.67793 (df = n-k-1 atau df = 49-1-1 = 47) penyebut 3 dengan taraf α = 0,05. (Nilai t-hitung 2.342 > Nilai t-tabel 1.67793) dan (0,024 < 0,05) membandingkan nilai t-hitung > nilai t-tabel maka keputusannya H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini artinya ada pengaruh komunikasi secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

a. Uji t untuk b₃

Uji t untuk b₃ dilakukan menguji hipotesis kedua, yaitu:

1. H₀: Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.
2. H₃: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Terdapat hasil tabel 10, maka hasil nilai t-hitung sebesar 2.745 dan nilai *p-value* 0,009. Dari perhitungan t-tabel terdapat hasil pembilang sebesar 1.67793 (df = n-k-1 atau df = 49-1-1 = 47) penyebut 3 dengan taraf α = 0,05. (Nilai t-hitung 2.745 > Nilai t-tabel 1.67793) dan (0,009 < 0,05) membandingkan nilai t-hitung > nilai t-tabel maka keputusannya H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Uji F (F-Test)

Dalam menguji hipotesis keempat Uji F dilakukan dengan demikian:

1. H₀ : Diduga pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.
2. H₄ : Diduga pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Tabel 11.
Hasil Uji F Simultan (Simultaneous)

Model	F-hitung	df	F-tabel	P-Value	P-Value (α)
H_0	22.935	3	2.81	< .001	0.05
		45			

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Berdasarkan observasi dan penyebaran kuesioner (angket) pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang dengan sampel sebanyak 49 orang, terdapat hasil pada tabel 11 tersebut diatas, maka akan dilanjutkan dengan perbandingan nilai F-hitung adalah 22.935 dan nilai F-tabel adalah 2.81. Adapun perhitungan F-tabel dengan rumus ($df = n-k-1$ atau $df = 49-1-1-1 = 45$) penyebut 3 dengan taraf $\alpha = 0,05$ sebesar (2.81) hasilnya yaitu:

1. Perbandingan nilai F-hitung (22.935) > nilai F-tabel (2.81)
2. Perbandingan nilai *sign* (0.001) < nilai taraf α (0,05)
3. Membandingkan nilai F-hitung > nilai F-tabel dan nilai *sign* < nilai taraf α , maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dapat kita simpulkan bahwa hasil perbandingan tersebut menyatakan dengan jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima demikian juga jika menggunakan nilai p-value sebesar <.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Deskripsi Hasil Pembahasan

1. Hipotesis pertama menunjukkan nilai *t* yang positif dan signifikan. artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) variabel pelatihan adanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang H_1 diterima.
2. Hipotesis kedua menunjukkan nilai *t* yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang H_1 diterima.
3. Hipotesis ketiga menunjukkan nilai *t* yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang H_1 diterima.
4. Hipotesis keempat dari uji F menyatakan bahwa pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang H_1 diterima.

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara uji *t* maupun secara uji F yang dilakukan pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang. Sedangkan jika peningkatan pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja dikelola dengan sangat baik terhadap kinerja pegawai pada

Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang substansinya implementasinya terhadap kinerja pegawai pada Hotel Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang cukup tinggi dapat dipercaya.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan berdasarkan hipotesis dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Berdasarkan pembahasan diatas, disimpulkan hasil nilai *t*-hitung sebesar 3.037 dan nilai p-value 0.004. Berdasarkan perhitungan *t*-tabel terdapat hasil pembilang sebesar 1.67793 ($df = n-k-1$ atau $df = 49-1-1 = 47$) penyebut 3 dengan taraf $\alpha = 0,05$. (Nilai *t*-hitung 3.037 > Nilai *t*-tabel 1.67793) dan ($0,004 < 0,05$) membandingkan nilai *t*-hitung > nilai *t*-tabel maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.
2. Berdasarkan pembahasan diatas, disimpulkan hasil nilai *t*-hitung sebesar 2.342 dan nilai p-value 0.024. Melalui perhitungan *t*-tabel terdapat hasil pembilang sebesar 1.67793 ($df = n-k-1$ atau $df = 49-1-1 = 47$) penyebut 3 dengan taraf $\alpha = 0,05$. (Nilai *t*-hitung 2.342 > Nilai *t*-tabel 1.67793) dan ($0,024 < 0,05$) membandingkan nilai *t*-hitung > nilai *t*-tabel maka keputusannya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini artinya komunikasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.
3. Berdasarkan pembahasan diatas, disimpulkan hasil nilai *t*-hitung sebesar 2.745 dan nilai p-value 0,009. Dari perhitungan *t*-tabel terdapat hasil pembilang sebesar 1.67793 ($df = n-k-1$ atau $df = 49-1-1 = 47$) penyebut 3 dengan taraf $\alpha = 0,05$. (Nilai *t*-hitung 2.745 > Nilai *t*-tabel 1.67793) dan ($0,009 < 0,05$) membandingkan nilai *t*-hitung > nilai *t*-tabel maka keputusannya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan hasil analisis perbandingan dapat kita simpulkan bahwa hasil perbandingan tersebut menyatakan dengan jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai F-hitung (22.935) > F-tabel (2.81), dengan nilai *sign* (0.001) < nilai taraf α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran yang diberikan yaitu:

1. Bagi pihak Kemeterian Agama Kota Pangkalpinang agar terus meningkatkan Pelatihan karena dengan memberikan pelatihan kerja dapat meningkatkan

- kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang.
2. Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang juga perlu meningkatkan komunikasi yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dalam penelitian ini indikator tersebut mempunyai nilai yang rendah diantara dua indikator lainnya walaupun dikatakan memiliki pengaruh yang positif, namun komunikasi juga perlu diperhatikan walaupun nilainya masih di bawah indikator pelatihan dan lingkungan kerja. Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang perlu memperhatikan, mempertahankan serta meningkatkan komunikasi agar menjadi lebih baik lagi.
 3. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.578, menunjukkan kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya sebesar 57,8%. Jadi, pengaruh tiga variabel dapat dikatakan tinggi, oleh karena itu bagi peneliti yang akan meneliti dengan tema yang sama, sebaiknya mempertahankan dan/atau menambah jumlah variabel bebas (*independen*), agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi dalam membuktikan hipotesisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..
- [2] Afandi, Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung. RefikaAditama.
- [4] Arikunto, Suharsimi, (2012). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Danang Sunyoto, (2015). *"Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [6] Edison, Emron Yohny Anwar, Imas Komariyah (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Ghozali, Imam, (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- [8] Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP. Hal. 38 – 49.
- [9] Handoko, T. Hani. (2014). *"Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: BPFE.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P., (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [11] Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [12] Marwansyah. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Edisi dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- [13] Mary Coulter. 2012. *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- [14] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Mulyana, Deddy, (2014). *"Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar."* Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Sugiyono, (2018). *"Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)"*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [17] Veithzal Rivai. 2014. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan."* Edisi ke 6, Depok, 16956: PT. Raja Grafindo Persada.
- [18] West, Ricard & Lynn H. Turner. (2012). *"Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi. Terjemahan dari Introducing Communication Theory: Analysis and Application."* Jakarta: Salemba Humanika.