

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH:

WIRA PERDANA
BP.88940/2007

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

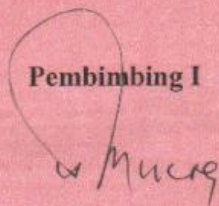
PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama	: Wira Perdana
NIM/ BP	: 88940/2007
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi
Universitas	: Universitas Negeri Padang

Padang, Mei 2013

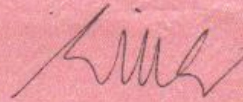
Disetujui oleh:

Pembimbing I



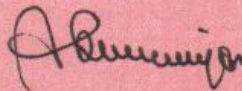
Prof. Dr. H. Bustari Muchtar
Nip. 19490617 197503 1 001

Pembimbing II



Rini Sarianti, SE, M. Si
Nip. 19650306 199001 2 001

Mengetahui,
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S, M. Si
Nip. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Padang

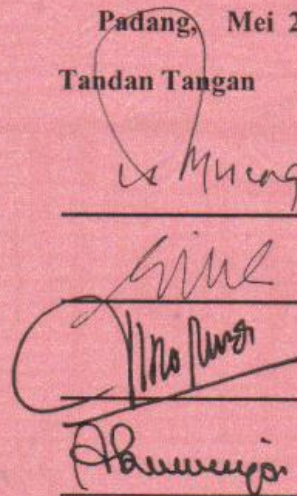
PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Wira Perdana
BP/NIM : 2007/88940
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Mei 2013

No	Jabatan	Nama
1.	Ketua	: Prof. Dr. Bustari Muchtar
2.	Sekretaris	: Rini Sarianti, SE, M. Si
3.	Anggota	: Rino, S.Pd, M.Pd, MM
4.	Anggota	: Dra. Armida S, M. Si

Tandan Tangan



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wira Perdana
NIM/Thn. Masuk : 88940/2007
Tempat/Tgl. Lahir : Buo/ 6 Juni 1988
Program : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Komp. Galangan kapal no 21 Ulak Karang Padang
No. HP/Telepon : 085274743699
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/Skripsi saya ini, aalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (arjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/Skripsi ini murni gagasan, rumuan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis/Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau di publikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/Skripsi ini sah apabila telah di tanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Program studi.

Dengan pernyataan ini aya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdpat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah di peroleh karena karya tulis/Skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi

Padang 12 Februari 2013



Wira Perdana
NIM. 88940

ABSTRAK

Wira Perdana. (2007/88940) : Pengaruh Komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. 2012

**Pembimbing: 1) Prof. Dr. H. Bustari Muchtar
2) Rini Sarianti, SE, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. (2) Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan jenis Ex Post Facto menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa atau kejadian, variabel-variabel penelitian dan juga untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel atau dengan variabel lainnya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang berjumlah 153 pegawai. Teknik penarikan sampel adalah *Proportional Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hipotesis diuji dengan menggunakan uji t, dengan menggunakan program *Statistical Product and service solution* (SPSS), sedangkan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa (1) komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai probabilitas $0,005 < 0,005$ (2) komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai probabilitas masing-masing variabel $0,003 < 0,05$ (komunikasi organisasi) dan $0,000 < 0,05$ (lingkungan kerja).

Berdasarkan hasil penelitian ini rekomendasi yang dapat penulis sarankan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja agar mencapai kinerja pegawai yang baik, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara para pegawai hendaknya dapat terbuka dan mendiskusikan lagi suatu permasalahan yang terjadi terhadap suatu pekerjaan kantor agar tercapainya suasana kerja yang nyaman sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. H. Bustari Muchtar selaku pembimbing I, dan Ibu Rini Sarianti, SE. M.Si selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu penguji skripsi (1) Prof. Dr. Bustari Muchtar (2) Rini Sarianti, SE. M.Si (3) Rino, S.Pd, M.Pd yang telah menguji dan memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak Dr. Indang Irza selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
6. Karyawan/ti di Dinas Pendidikan Kota Padang Kota Padang yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
7. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan sepejuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah bersedia memberikan keterangan sehingga skripsi ini dapat selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah "*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*", maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penulisan	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja	10
b. Unsur-unsur DP 3.....	11
c. Penilaian Kinerja	13
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	15
e. Program Penilaian Kerja	16
f. Tujuan Penilaian Kerja	17
g. Pentingnya Kinerja Pegawai	18
h. Manfaat penilaian Kerja	19
i. Indikator Kinerja	19
2. Komunikasi Organisasi	
a. Pengertian Komunikasi Organisasi	20
b. Indikator Komunikasi Organisasi	22
3. Lingkungan Kerja	
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Indikator Lingkungan Kerja	23
4. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja	24
5. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
B. Penelitian Relevan	26
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Variabel Penelitian	32
E. Jenis Dan Sumber Data	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Defenisi Operasional	33
H. Instrumen Penelitian	35
1. Bentuk Instrumen	35
2. Kisi-kisi Instrumen	35
I. Pengujian Instrumen	36
a. Uji Validitas	36
b. Uji Reabilitas	38
J. Teknik Analisis Data	39
1. Analisis Deskriptif	39
2. Analisis Induktif	41
a. Uji Normalitas	41
b. Uji Homogenitas	41
c. Analisis Jalur	41
K. Uji Hipotesis	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum objek Penelitian	46
1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Padang	46
2. Bidang Usaha dan Bagian	46
3. Visi dan misi Dinas Pendidikan Kota Padang.....	48
4. Karakteristik responden menurut jenis kelamin	49
B. Hasil Penelitian	49
1. Analisis Deskriptif	49
C. Uji Asumsi Klasik	60
D. Analisis Jalur	62
E. Uji Hipotesis.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	83
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1 Penetapan program kerja Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2011	3
TABEL.2 Daftar DP3 Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	4
TABEL 3 Jumlah Populasi	30
TABEL 4 Kisi-kisi Instrumen.....	35
TABEL 5 Hasil Uji coba Validitas	37
TABEL 6 Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	39
TABEL 7 Jumlah Responden	49
TABEL 8 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Organisasi (X1)	50
TABEL 9 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	53
TABEL 10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	57
TABEL 11 Hasil Uji Normalitas.....	60
TABEL 12 Hasil Uji Homogenitas	61
TABEL 13 Uji F.....	62
TABEL 14 Koefisien jalur variable komunikasi organisasi (X1) terhadap lingkungan kerja (X2)	63
TABEL 15 Koefisien jalur variable komunikasi organisasi (X1) dan Lingkungan kerja(X2) terhadap kinerja pegawai (Y)	64

TABEL 16 Pengaruh langsung dan tidak langsung variable penyebab dan variabel	
akibat	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1. Kerangka konseptual penelitian	28
GAMBAR 2. Diagram jalur pengaruh X1 terhadap X2	64
GAMBAR 3. Diagram jalur pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	66
GAMBAR 4. Hasil akhir analisis jalur	79

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	: Angket Penelitian.....	84
Lampiran 2	: Tabulasi Data Uji Coba Penelitian (X1).....	90
Lampiran 3	: Tabulasi Data Uji Coba Penelitian (X2).....	93
Lampiran 4	: Tabulasi Data Uji Coba Penelitian (Y).....	97
Lampiran 5	: Tabulasi Data Penelitian (X1).....	101
Lampiran 6	: Tabulasi Data Penelitian (X2).....	107
Lampiran 7	: Tabulasi Data Penelitian (Y).....	115
Lampiran 8	: Uji Asumsi Klasik.....	122
Lampiran 9	: Hipotesis.....	123
Lampiran 10	: Surat Izin Penelitian	

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 45. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset organisasi yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang secara optimal merupakan kunci utama untuk mengembangkan organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan efisien. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada

didalam suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang ada didalamnya jelek juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasinya.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada umumnya kinerja seorang pegawai dapat diukur oleh ketelitian, dapat tidaknya diandalkan, kerjasama, dan inisiatif. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik mungkin, oleh karena itu kinerja merupakan salah satu peranan penting dalam pencapaian tujuan yang optimal.

Dinas pendidikan Kota Padang merupakan salah satu pusat dinas pendidikan yang tugasnya sebagai pelayanan terhadap semua guru-guru yang ada di Kota Padang. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas pendidikan dituntut untuk memiliki pegawai yang handal dan bertanggung jawab serta memiliki kinerja yang baik agar Dinas pendidikan Kota Padang dapat berperan dan berfungsi dengan baik. Berdasarkan kajian mengenai kinerja pegawai tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Padang. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Dinas pendidikan Kota Padang, Penulis

mengamati adanya penurunan pencapaian kinerja pegawai dari ketetapan yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Penetapan Program Kerja Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2012

No	Program kerja	Target	Pencapaian
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	73%
2	Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	80%
3	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kerja dan Keuangan	100%	87%
4	Pendidikan Anak Usia Dini	100%	75%
5	Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun	100%	90%
6	Pendidikan Menengah	100%	89%
7	Pendidikan Non Formal	100%	75%
8	Pendidikan mutu Dan Tenaga Kependidikan	100%	78,5%
9	Manajemen Pelayanan Pendidikan	100%	80%
10	Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100%	77%

Sumber : Bagian Program Dinas Pendidikan Kota Padang

Table 1 di atas memperlihatkan tingkat pencapaian kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Padang masih belum menunjukkan pencapaian yang maksimal dari ketetapan yang telah ditentukan, dimana pada tabel tersebut ditetapkan target pencapaian dari semua program yang ada senilai 100%, tapi pada kenyataannya pencapaian yang mampu dicapai oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang belum sesuai dengan target yang harus dicapai, Pencapaian terendah terjadi pada program pelayanan administrasi perkantoran, dimana pencapaiannya adalah 73% sedangkan targetnya adalah 100%. Hal ini menggambarkan bahwa masih belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas pendidikan Kota Padang, hal ini ditandai dengan inisiatif pegawai di dalam bekerja cenderung kurang, dan masih adanya pegawai yang

sering melakukan penundaan di dalam melakukan pekerjaannya yang seharusnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Sebagaimana yang dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja pegawai dinas pendidikan Kota Padang menurut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil pada tabel 2 berikut di bawah ini:

Tabel 2.
Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil
Dinas Pendidikan Kota Padang, Peraturan Pemerintah
RI No 10 tahun 1979 Pada Tahun 2012

Unsur yang dinilai	Nilai		Keterangan
	Angka	Sebutan	
a. Kesetiaan	92	A	Sangat baik
b. Prestasi kerja	79	B	Baik
c. Tanggung jawab	79	B	Baik
d. Ketaatan	79	B	Baik
e. Kejujuran	78	B	Baik
f. Kerjasama	78	B	Baik
g. Prakarsa	78	B	Baik
h. Kepemimpinan	77	B	Baik
Jumlah	640		
Jumlah rata-rata	80,00	B	Baik

Sumber : Kasubag kepegawaian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 2 menjelaskan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Padang, bahwa ada 8 kriteria penilaian kinerja pegawai, yaitu kesetiaan bernilai A (sangat baik) dan disamping itu prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan bernilai B (baik). Selain itu rata-rata dari penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang baik.

Walaupun penilaian dari DP3 tersebut tergolong baik, tapi pada faktanya penyelesaian terhadap setiap program kerja yang telah ditetapkan belum mencapai suatu pencapaian target yang maksimal seperti yang terlihat pada table 1 diatas sehingga hal tersebut jelas mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

Agar kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dapat terus ditingkatkan dan dipertahankan dengan baik, maka berdasarkan observasi yang penulis lakukan selama satu bulan dari bulan November 2012 penulis menduga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni komunikasi organisasi. Komunikasi Organisasi adalah salah satu alat yang mendorong tercapainya tujuan organisasi. untuk itu di dalam suatu organisasi di tuntut adanya komunikasi yang baik antar individu, tim kerja, antar sub bagian, dan seluruh bagian organisasi. Dengan komunikasi yang baik didalam suatu organisasi maka konflik organisasi dapat dihindarkan sehingga akan berdampak terhadap kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan apabila suatu kondisi lingkungan kerja tersebut kondusif maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja setiap individu untuk dapat menyampaikan inspirasi mereka masing-masing.

Pernyataan diatas terlihat didalam jurnal yang ditulis oleh Agus Muhajir (www.Agus_Muhajir.com.06/juni/2012) yang berjudul Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artikel tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi

organisasi terhadap lingkungan kerja pegawai dan terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada bulan November 2012 dengan beberapa orang pegawai di Dinas pendidikan Kota Padang, penulis juga menemukan bahwa kurangnya kejelasan informasi yang di sampaikan antar pegawai, pegawai berkomunikasi dan melakukan hubungan hanya dengan teman dekatnya saja, kurangnya pegawai yang memberikan laporan-laporan, saran-saran, atau pengaduan-pengaduan kepada pimpinan sehingga apabila hal tersebut terus terjadi tanpa adanya perbaikan maka di khawatirkan akan berdampak banyak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan faktor tersebut penulis juga merasakan adanya faktor lain yang perlu untuk di pertimbangkan untuk di masukkan kedalam penelitian ini. Faktor lain nya yang akan berdampak dan mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah lingkungan kerja. Maksudnya Lingkungan Kerja disini ialah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai termasuk di dalamnya iklim kerja kantor secara langsung maupun tidak langsung ikut mempengaruhi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan, lingkungan ini berupa lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Lingkungan yang berupa fisik berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor seperti ruang kantor, peralatan kantor, letak meja, kursi dan kebersihan kantor, serta penempatan peralatan, sedangkan yang berkaitan dengan non fisik (sosial) adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Fakta yang terjadi berdasarkan pengamatan sehari-hari terlihat bahwa kondisi ruangan kerja yang sempit dan menyesak. Selain itu sirkulasi udara di dalam kantor kurang teratur dan kurangnya ventilasi tempat pertukaran udara sehingga ruangan menjadi pengap dan panas akibatnya pegawai kurang bersemangat sehingga tidak betah di dalam ruangan. Kondisi ini menyebabkan para pegawai bekerja tidak nyaman, akibatnya sebagian pegawai kurang betah dalam ruangan sehingga penyelesaian pekerjaan sulit terlaksana secara baik.

Sedangkan permasalahan sosial yang ada yaitu masih kurangnya saling percaya antar pegawai, adanya persaingan yang kurang sehat antar sesama pegawai yang ditunjukkan dengan mencari perhatian yang lebih kepada pimpinan, rajin bekerja ketika pimpinan ada, tetapi jika pimpinan sedang tidak ada di tempat kebanyakan pegawai duduk-duduk di kantin dan meninggalkan kantor ketika jam kerja masih berlangsung. Fenomena ini diduga mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang terjadi di Dinas pendidikan Kota Padang.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh sebuah jurnal yang ditulis oleh Ika Yuli Rohmawati ([www.Ike_Yuli_Rohmawati .com.06/juni/2012](http://www.Ike_Yuli_Rohmawati.com.06/juni/2012)) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artikel tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Jadi berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan serta fenomena yang telah di bahas berdasarkan latar belakang dapat di simpulkan bahwa

komunikasi organisasi dan lingkungan kerja belum sesuai dengan harapan yang di inginkan. Bila hal ini terus berlanjut akan mengakibatkan dampak negatif bagi Dinas Pendidikan Kota Padang. Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang di atas dapat di defenisikan permasalahan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas pendidikan Kota Padang.
2. Kurangnya kejelasan informasi antar pegawai di Dinas pendidikan Kota Padang.
3. pegawai berkomunikasi dan melakukan hubungan hanya dengan teman dekatnya saja.
4. Kurangnya pegawai yang memberikan laporan-laporan, saran-saran, atau pengaduan-pengaduan kepada pimpinan di Dinas pendidikan Kota Padang .
5. Kondisi lingkungan yang kurang kondusif yang terjadi di Dinas pendidikan Kota Padang.

C. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya penelitian ini dan sehubungan dengan keterbatasan penulis baik dalam segi waktu, tenaga dan biaya. Maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh Komunikasi Organisasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

D. Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Sejauh mana Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja Pegawai pada Dinas pendidikan Kota Padang?
2. Sejauh mana Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pendidikan Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menemukan pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Lingkungan Kerja pegawai di Dinas pendidikan Kota Padang.
2. Untuk menemukan pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas pendidikan Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan di program studi pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas pendidikan Kota Padang untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada masa depan.
3. Untuk menabuh wawasan pembaca umumnya dan penulis khususnya tentang kinerja pegawai dalam kehidupan organisasi.
4. Bagi peneliti berikutnya sebagai bahan informasi dan perbandingan untuk melakukan penelitian yang sama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Lingkungan kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Dari hasil penelitian ini berarti semakin baik Komunikasi Organisasi didalam suatu instansi maka akan semakin baik Lingkungan kerja, dan sebaliknya semakin tidak baik Komunikasi Organisasi maka akan berdampak terhadap Lingkungan Kerja.
2. Berdasarkan temuan penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi organisasi didalam instansi baik, maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Komunikasi Organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Berdasarkan koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi yang telah di kemukakan sebelumnya, maka upaya yang dapat penulis sarankan agar Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat lebih baik untuk masa yang akan datang adalah:

1. Pegawai hendaknya dapat meningkatkan Komunikasi Organisasi agar Komunikasi organisasi berjalan secara efektif di harapkan kepada pegawai untuk dapat mendiskusikan lagi suatu permasalahan yang terjadi terhadap suatu pekerjaan kantor agar tercapainya suasana kerja yang nyaman sehingga hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Diharapkan kepada pegawai untuk dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerjanya agar suasana kerja menjadi nyaman, dengan cara meningkatkan kualitas kondisi udara di dalam ruangan kerja agar tercipta suasana yang kondusif sehingga bisa tercapai kinerja pegawai yang baik.
3. Kepada pimpinan dan seluruh pegawai disarankan untuk dapat meningkatkan Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja agar dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai
4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Muhajir. (2010). "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Matos Malang". [www. Diglib. uin-suka.ac.id/id/eprint6536](http://www.Diglib.uin-suka.ac.id/id/eprint6536). Com. Diakses tanggal 21 Maret 2012.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *dasar-dasar evaluasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Arni, Mohammad. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Effendy, Onong Uchjana. 2002, *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Agus. (2007). *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Prenada Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajeen Suber Daya Manusia. Bandung :* Remaja Rosda Karaya.
- Nitiseito, Alex. 2000. *anajeen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo
- Rohawati, Ika Yuli. (2011). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". [www. Library.um.ac.id](http://www.Library.um.ac.id). Diakses tanggal 21 aret 2012.
- Rosidah.2001. repository.usu.ac.id/04/06/2012
- Rucky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT. Grafindo Persada
- Sarwoto . 1997. *Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia