

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA PADANG**

SKRIPSI

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



OLEH:

MULYADI
Bp.88626/2007

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

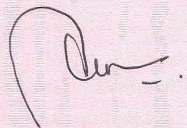
PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PADANG

Nama : MULYADI
BP/ NIM : 2007 / 88626
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, September 2012

Disetujui Oleh :

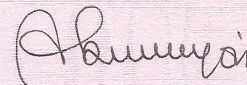
Pembimbing I



Drs. Auzar Luky

NIP. 19470520 197302 1 001

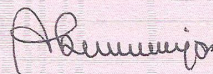
Pembimbing II



Dra. Armida S, M.Si

NIP. 19660206 199203 2 001

Mengetahui :
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S, M.Si

NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

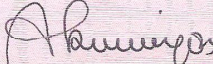
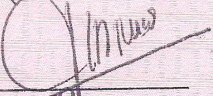
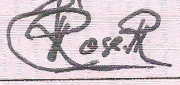
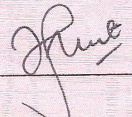
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PADANG**

Nama : MULYADI
BP/ NIM : 2007 / 88626
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, September 2012

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dra. Armida S, M.Si	
2.	Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd	
3.	Anggota	: Rose Rahmidani, S.Pd, M.M	
4.	Anggota	: Armiati, S.Pd, M.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mulyadi
NIM/ Tahun Masuk : 88626/ 2007
Tempat/ Tanggal Lahir : Bukittinggi/ 02 September 1989
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administras Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) Saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran Saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/ skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 1²Juli 2012

Yang menyatakan,



Mulyadi

ABSTRAK

Mulyadi (2007/88626) **Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.**

Pembimbing **I. Drs. Auzar Luky**
II. Dra. Armida. S, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang (3) Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang sebanyak 81 orang . Teknik penarikan sampel dengan *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang, hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($17,76 > 3,22$). Dengan koefisien determinasi sebesar 45,8%, artinya komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 45,8% terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang diharapkan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan komunikasi interpersonalnya dalam bekerja yaitu dengan menerima kritikan dan saran dari rekan sekerja serta diharapkan kepada pegawai untuk memperhatikan lingkungan kerja yaitu dengan cara menjaga kebersihan lingkungan kerja, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat pegawai betah dalam bekerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat 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 interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Drs. Auzar Luky selaku pembimbing I, dan Ibu Dra. Armida. S, 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 dan Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
4. Bapak Drs.H. Firdaus Ilyas, MM selaku Kepala Dinas Perhubungan Kota Padang yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
5. 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.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada pegawai Dinas Perhubungan 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 mengharapakan 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, Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PEGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja	8
b. Metode Penilaian Kinerja	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	12
e. Tujuan Kinerja.....	13
2. Komunikasi Interpersonal	
a. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	14
b. Indikator Komunikasi Interpersonal	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.....	16
3. Lingkungan Kerja	
a. Pengertian Lingkungan Kerja	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
c. Indikator Lingkungan Kerja	20
4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	20
B. Penelitian yang Relevan	21
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian	25

C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Variabel Penelitian	27
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Defenisi Operasional	
1. Komunikasi Interpersonal.....	29
2. Lingkungan Kerja	30
3. Kinerja.....	30
H. Instrumen Penelitian	
1. Bentuk instrumen.....	30
2. Kisi-kisi Instrumen	32
3. Pengujian Instrumen	
a. Uji Validitas	33
b. Uji Reabilitas.....	34
I. Teknik Analisis Data	
1. Analisis Deskriptif.....	36
2. Uji Normalitas	37
3. Uji Heterokedastisitas	37
4. Uji Multikolinearitas.....	38
5. Analisis Regresi Berganda.....	38
6. Uji Hipotesis	
a. Uji F.....	39
b. Uji t.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	41
1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Padang.....	41
2. Tupoksi Dinas Perhubungan	41
3. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Padang	42
4. Gambaran Responden	43
B. Hasil Penelitian	44
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	44
C. Analisis Induksi.....	53
D. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Pengukuran Program Kinerja Dinas Perhubungan Kota Padang Tahun 2010	3
Tabel 2	Populasi Penelitian	26
Tabel 3	Jumlah Sampel dari Populasi	27
Tabel 4	Skala Likert	31
Tabel 5	Kisi-kisi Instrumen	32
Tabel 6	Butir pernyataan yang tidak memenuhi validitas	34
Tabel 7	Kriteria besarnya kefisien reliabilitas	35
Tabel 8	Hasil uji reliabilitas angket	35
Tabel 9	Responden Dinas Perhubungan Kota Padang	43
Tabel 10	Distribusi frekuensi variabel komunikasi interpersonal	45
Tabel 11	Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja	48
Tabel 12	Distribusi frekuensi variabel kinerja	51
Tabel 13	Hasil uji multikolinearitas	54
Tabel 14	Hasil uji normalitas	55
Tabel 15	Hasil uji heterokedastisitas	56
Tabel 16	Analisis regresi berganda	57
Tabel 17	Uji f	59
Tabel 18	Hasil analisis Determinasi	60
Tabel 19	Uji t	61
Tabel 20	Anova	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian.....	73
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba.....	81
Lampiran 3 Tabulasi data penelitian.....	90
Lampiran 4 Uji normalitas	113
Lampiran 5 Uji regresi berganda	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memiliki kinerja yang baik bagi seseorang pegawai merupakan suatu hal yang membanggakan, untuk mendapatkan kinerja yang bagus pegawai harus bekerja sekuat tenaga dan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya. Bagi pimpinan untuk menilai kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah. Pimpinan harus mempunyai data dan informasi yang tepat dan lengkap tentang pegawai yang akan dinilai tersebut, sehingga pimpinan memberikan penilaian terhadap kinerja secara adil.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan kinerja adalah pegawai. Pegawai merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pemerintahan. Pegawai merupakan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk terlaksananya tugas umum pemerintah dan pembangunan dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada di dalamnya untuk bertindak sesuai dengan misi organisasi serta komitmen yang didasari oleh *performance* yang tinggi dari masing-masing pegawai yang berada di dalamnya, karena tanpa dukungan kinerja yang baik pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan sulit terwujud. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Dalam suatu kantor penilaian kinerja pegawai harus dilakukan agar para pegawai dapat mengetahui kemampuan, kekurangan dan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya penilaian kinerja pada pegawai maka pegawai bekerja dengan sebaik mungkin demi kelangsungan kantor dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi kantor sendiri penilaian kinerja dilakukan agar kantor dapat mengambil keputusan tentang pegawai untuk selanjutnya.

Untuk itu demi mewujudkan hal di atas, diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan profesional di bidangnya, serta memiliki kinerja yang baik. Seperti yang dikatakan Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa kinerja yang baik seseorang akan mengalami kesulitan untuk berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan demi mewujudkan tujuan organisasi.

Dinas Perhubungan Kota Padang merupakan salah satu pusat dinas perhubungan yang tugasnya adalah melaksanakan kewenangan desentralisasi di Bidang Perhubungan. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Perhubungan dituntut untuk memiliki pegawai yang handal serta memiliki kinerja yang baik agar Dinas Perhubungan Kota Padang dapat berperan dan berfungsi dengan baik.

Dalam observasi yang peneliti lakukan di Dinas Perhubungan Kota Padang, penulis dapat mengamati yaitu penurunan pencapaian kinerja pegawai dari ketetapan yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Pengukuran Program Kinerja Dinas Perhubungan Kota Padang Tahun 2010

No	Program Kegiatan	Target	Pencapaian
1	Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100 %	88 %
2	Retribusi pengujian kendaraan bermotor	100 %	79 %
3	Program sarana dan prasarana angkutan	100 %	93 %
4	Program pengendalian dan pengamanan Lalin	100 %	90 %
5	Penyediaan jasa perkantoran	100 %	73 %
6	Pengadaan traffic light portable	100 %	86 %

Sumber : Bagian Program Dinas Perhubungan Kota Padang

Dari tabel 1 terlihat tingkat pencapaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang belum terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan. Pencapaian terendah terjadi pada program penyediaan jasa perkantoran dimana pencapaiannya adalah 73 % sedangkan targetnya adalah 100 %. Program penyediaan jasa perkantoran ini meliputi pemeliharaan peralatan kantor dimana masih adanya peralatan kantor yang rusak dan mesin kantor yang rusak seperti mesin tik dan komputer.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Arikunto (1995:45) yaitu: “sarana dan prasarana, insentif, suasana kerja, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja”. Menurut Timpe (1993:32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: “lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, perilaku, sikap dan hubungan dengan rekan kerja”.

Rendahnya Kinerja Dishub Kota Padang ini diduga dipengaruhi oleh salah satunya komunikasi interpersonal yang belum harmonis. Hal ini terlihat dari keaburan informasi atau pesan yang disampaikan oleh pegawai satu dengan yang lainnya yang menyebabkan timbulnya kesalahpahaman persepsi antar pegawai dan akan mempengaruhi hasil kerja pegawai tersebut.

Contoh yang penulis dapat dari wawancara dengan salah seorang pegawai adalah ketika ada seorang pegawai baru yang bekerja di kantor tersebut dan diberikan sebuah tugas oleh pimpinan. Karena pegawai itu tergolong baru dalam kantor, maka dia belum terlalu memahami tentang tugas tersebut dan karena kurangnya komunikasi interpersonal pegawai baru itu dengan pegawai lainnya maka tugas itu hanya dilakukan sendiri. Hal ini kalau terjadi secara terus menerus tentu merupakan masalah serius dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh sebab itu, komunikasi interpersonal antar pegawai dan pimpinan sangat penting dalam penyelesaian tugas pegawai.

Selanjutnya berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada bulan Januari 2012 dengan beberapa orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang, penulis juga menemukan bahwa terlihat kurangnya keterbukaan antar pegawai yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman persepsi. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan persepsi antar pegawai tentang masalah pekerjaan, kalau dibiarkan berlanjut hal ini tentu bisa menjadi suatu konflik dalam kantor tersebut. Selain itu masih ada beberapa orang pegawai yang belum mampu berkomunikasi dengan pegawai lain dan hanya sering berkomunikasi dengan pegawai yang berada satu ruangan dengannya sehingga terbentuklah sebuah kelompok kecil dalam kantor tersebut dan hal ini tentu dapat memicu terjadinya kesalahpahaman antar pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan kerja. Di kantor Dinas Perhubungan ini terdapat tempat pengujian kendaraan bermotor, hal ini tentu menimbulkan kebisingan dari banyaknya kendaraan yang masuk ke area kantor tersebut. Selain itu sirkulasi udara didalam kantor kurang teratur dan kurangnya ventilasi tempat pertukaran udara sehingga ruangan menjadi panas dan akibatnya pegawai kurang bersemangat dan tidak betah di dalam ruangan. Masalah lain yaitu masih adanya kipas angin yang rusak sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas. Kondisi ini tentu mempengaruhi kinerja pegawai.

Atas pertimbangan bahwa begitu pentingnya komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja bagi pegawai dalam mencapai dan sekaligus meningkatkan kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Padang, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas mengenai:

“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PADANG”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Masih kurang harmonisnya komunikasi interpersonal yang terjadi antar pegawai sehingga terjadinya kesalahpahaman persepsi antar pegawai dan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

2. Kurangnya keterbukaan dan keterusterangan antar pegawai dalam bekerja.
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak betah di dalam ruangan.

C. Batasan Masalah

Karena begitu banyak permasalahan yang timbul dari masalah diatas maka agar lebih terarah penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas dan diteliti. Adapun masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah “Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang”.

D. Perumusan Masalah

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

1. Sejauhmana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kota Padang?
2. Sejauhmana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kota Padang?
3. Sejauhmana komunikasi Interpersonal dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas perhubungan kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas perhubungan kota Padang.
3. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas perhubungan 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 Perhubungan Kota Padang untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada masa depan.
3. Untuk menambah wawasan pembaca umumnya dan penulis khususnya tentang kinerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi dimana nilai Sig. sebesar 0,039 ($<0,05$). Artinya, kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Jadi semakin baik komunikasi interpersonal antar pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. Hal tersebut diketahui dari hasil analisis bahwa Sig. yang diperoleh sebesar 0,003 ($<0,05$). Artinya, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. Jadi semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin betah pegawai dalam bekerja dan semakin baik kinerja pegawai.

3. Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan sumbangan secara bersama-sama sebesar 48,5%. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, yaitu komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan pada pegawai agar mau menerima masukan baik itu berupa kritik atau saran dari pegawai lain karena dari kritikan atau saran itulah yang bisa menjadi bahan koreksi diri bagi pegawai.
2. Pimpinan dapat memperhatikan kelengkapan alat-alat kantor, seperti jumlah perabot kantor dan perlengkapan harus seimbang dengan jumlah pegawai dalam ruangan, dan peralatan kantor yang rusak harus segera diperbaiki atau diganti dengan yang baru. Selanjutnya mengenai kebisingan perlu disediakan alat peredam suara agar pegawai tidak terganggu konsentrasinya dengan suara bising yang ditimbulkan dari tempat pengujian kendaraan bermotor.

3. Kepada pimpinan dan seluruh pegawai disarankan untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja berupa lay out kantor dan ruangan kantor serta mengganti kembali sarana dan prasarana yang telah rusak seperti kipas angin dan komputer yang telah rusak karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- , 1995. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2002. *Dasar-Dasar Evaluasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. 2009. *Aplikasi Model Analisis dan Kuantitatif dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)*. Padang.
- Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Kosda Karya.
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Sinar Grafita
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rakhmat, Jalaludin. 2000. *Psikologi Komunikasi Remaja*. Bandung; Rosda Karya
- Riduwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Surabaya: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.
- Rucky, Ahmad. 2002. *Sistem manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Grafindo Persada.
- Sarwoto. 1997. *Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, Ghozali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djamban Jaya.
- Singgih Santoso. 2000. *SPSS*. Jakarta: Elek Media Computindo.
- Supartiknya, Agustinus. 1995. *Komunikasi Antar Pribadi Tinjauan Psikologi*. Yogyakarta; Kanisus