

# MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA PADA DINAS PERDAGANGAN LAHAT

Amaludin<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sereho Lahat  
Email : [alqiano2013@gmail.com](mailto:alqiano2013@gmail.com)

## ABSTRAKSI

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Perdagangan Lahat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan  $Y = 27,404 + 0,457X_1 - 0,110X_2$  dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan koefisien determinasi, sehingga akan dapat melihat pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independent dengan variabel dependent*

*Hasil variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Perdagangan Lahat. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,023 > 1,671$ ) sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Perdagangan Lahat. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung  $< t$  tabel ( $-1,261 < 1,671$ ). Serta komunikasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Perdagangan Lahat. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung  $> F$  tabel ( $18,609 > 3,15$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).*

**Kata Kunci** : *Komunikasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Bagi suatu perkantoran yang mengedepankan pegawai sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam suatu instansi. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam instansi, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut. Namun untuk meningkatkan kinerja diperlukan adanya komunikasi yang baik baik antara atasan maupun sesama pegawai selain itu beban kerja yang diberikan juga harus diperhatikan.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada

kelancaran komunikasi yang dilakukan oleh para anggotanya. Komunikasi tentu akan berhubungan dengan suasana dan hubungan kerja didalam organisasi tersebut. komunikasi merupakan kebutuhan primer organisasi, yang tidak hanya berbentuk verbal saja tapi juga menggunakan bentuk nonverbal, hubungan yang terjalin baik secara struktural maupun emosional antara manusia dalam sebuah organisasi menjadi salahsatu faktor penunjang efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Selain komunikasi, beban kerja juga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Dalam sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap pegawai yang menjadi tanggung jawab pelaksana tugas pejabat yang ada didalamnya, sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dapat meningkatkan kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Betapapun tingginya kemampuan seseorang atau pun hebatnya seorang pimpinan tidak akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendiri. Dengan adanya beban kerja yang diberikan dan dapat diselesaikan dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi dan Beban Kerja Pada Dinas Perdagangan Lahat”**.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah komunikasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dins Perdagangan Lahat baik secara parsial maupun simultan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dins Perdagangan Lahat .

## **II. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. Penelitian Terdahulu**

1. Eddy Madiono Sutanto (2013) : melakukan penelitian dengan

judul ”Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya”

2. Basri Rusli (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh”

### **2.2. Landasan Teori**

#### **a. Kinerja**

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnyakegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Sarmida (2014:9) definisi kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Komunikasi**

Dalam keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat (Kreitner, 2015:54)

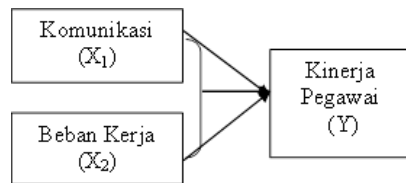
#### **c. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Munandar, 2015:9)

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Sebagai pedoman menganalisa dan membahas rumusan masalah penelitian skripsi yang bertujuan

hubungan antara variabel-variabel yang di teliti, maka ditetapkan kerangka analisa penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka Hipotesis yang penulis ambil adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Lahat

H<sub>2</sub> : Diduga Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Lahat

H<sub>3</sub> : Diduga Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Lahat

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

### 3.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yang merupakan suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu

kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan yang sistematis, flaktual dan akurat yang mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Lahat. Waktu penelitian dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2020.

### 3.4. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lahat yang berjumlah 84 orang. Adapun penentuan sampel menurut Sugiyono (2013:94) apabila objek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehinggapenelitiannya termasuk penelitian populasi, selanjutnya bila objeknya lebih dari 100 dapat diambil 10%-5% atau 20%-25%, jadi sampel penelitian ini berjumlah 84 pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lahat.

### 3.5. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini setiap pertanyaan dari angket skala likert tersebut mempunyai 5 alternatif jawaban mempunyai bobot, yaitu :

- Jawaban SS (sangat setuju) = 5
- Jawaban S (setuju) = 4
- Jawaban KS (kurang setuju) = 3
- Jawaban TS (tidak setuju) = 2
- Jawaban STS = 1

### 3.6. Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu intrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai.

jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  signifikan 5% berarti item dinyatakan valid.

### 3.7. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:178) uji reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh  $> r$  tabel taraf signifikan 5%.

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data. Uji normalitas bisa menggunakan grafik, bisa juga dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

#### B. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikoloneritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2011:106). Apabila nilai VIF  $< 10$  atau nilai *Tolerancenya*  $> 0,10$ , maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolonieritas.

#### C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heterokedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut hemokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas.

### 3.9. Model Analisis Data

Untuk menjawab hipotesis, maka model analisis yang digunakan adalah Analisa Regresi Berganda. Digunakan

untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Lahat. Bentuk umum perumusan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

$Y$	=	Kinerja Pegawai
$a$	=	Konstanta
$b_1$	=	Koefisien regresi untuk $X_1$
$b_2$	=	Koefisien regresi untuk $X_2$
$X_1$	=	Komunikasi
$X_2$	=	Beban Kerja
$e$	=	Error

### 3.10. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Dengan kriteria pengujian :

Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\square < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\square > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji hipotesis pertama ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F, dengan asumsi bahwa : jika  $P \text{ Value} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam persentase.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas

**Tabel 4.1.1.**  
**Uji Validitas Variabel Komunikasi ( $X_1$ )**

Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,623	0,185	Valid
P2	0,829		Valid
P3	0,688		Valid
P4	0,791		Valid
P5	0,671		Valid
P6	0,614		Valid
P7	0,826		Valid
P8	0,675		Valid
P9	0,791		Valid
P10	0,665		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

**Tabel 4.1.2.**  
**Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )**

Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,834	0,185	Valid
P2	0,773		Valid
P3	0,821		Valid
P4	0,793		Valid
P5	0,592		Valid
P6	0,781		Valid
P7	0,801		Valid
P8	0,833		Valid
P9	0,830		Valid
P10	0,636		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

**Tabel 4.1.3.**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,786	0,185	Valid
P2	0,820		Valid
P3	0,723		Valid
P4	0,642		Valid
P5	0,749		Valid
P6	0,729		Valid
P7	0,812		Valid
P8	0,726		Valid
P9	0,650		Valid
P10	0,744		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Nilai r tabel untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,185. Pada uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid, karena nilai  $r_{xy} > 0,195$ . Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur tingkat komunikasi, beban kerja dan kinerja pegawai.

### 4.2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Nunnaly	Status
Komunikasi	0,891	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,924	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,908	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *alpha cronbach's* variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) yang diperoleh lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel komunikasi, beban kerja dan kinerja pegawai adalah *reliabel* atau terpercaya.

### 4.3. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

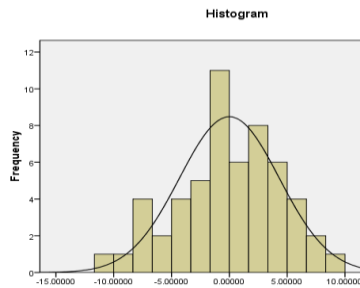
**Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Z	Sig.	Status
Unstandardized Residual	0,673	0,756	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3, dengan membandingkan nilai p yang diperoleh dengan taraf signifikan 5%, apabila nilai  $p > 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik P-P plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

**Gambar 1. Histogram**



**Sumber : Hasil Pengolahan data**

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam penelitian, karena titik-titik pada gambar menyebar dan tidak bertumpuk dalam satu tempat.

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,861	1,161	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,863	1,164	Tidak Terjadi Multikolinearitas

**Sumber: Data primer diolah, 2021**

Tabel 4.4 yakni hasil uji Multikolinieritas dari (variabel komunikasi dan beban kerja) tidak ada yang memiliki VIF yang lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa data regresi yang akan digunakan tidak memiliki persoalan Multikolinieritas.

**C. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	p-value	Kesimpulan
Komunikasi	0,315	0,754	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,750	0,456	Tidak terjadi heteroskedastisitas

**Sumber: Data primer diolah, 2021**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena p-value > 0,05. Dengan demikian semua variabel independen memiliki varians yang konstan (sama) penyebarannya dan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

**4.4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.6. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,404	3,489		7,855	,000
Komunikasi	,457	,076	,594	6,023	,000
Beban Kerja	-,110	,087	-,124	-1,261	,211

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**Sumber: Data primer diolah, 2021**

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 27,404 + 0,457X_1 - 0,110X_2$$

Berarti bila tanpa adanya variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ), maka kinerja sebesar 27,404.

$b_0 = 27,404$  merupakan konstanta, dengan kata lain tanpa adanya (komunikasi, beban kerja) maka kinerja 27,404

$X_1 = 0,457$  apabila instansi meningkatkan komunikasi ( $X_1$ ) maka kinerja meningkat 0,457.  
 $X_2 = -0,110$  apabila instansi meningkatkan beban kerja, maka kinerja akan menurun 0,110.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

##### A. Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel (komunikasi, beban kerja) terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan uji t (parsial) dengan formulasi sebagai berikut :

(1) Pengujian pengaruh variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat

$H_0 : \beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh  $X_1$  dan Y)

$H_1 : \beta_1 > 0$  (ada pengaruh  $X_1$  dan Y)

$$df = n - k - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t \text{ hitung} = 6,023$$

$$t \text{ tabel} = 1,671$$

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh  $X_1$  terhadap kinerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh t hitung (6,023) > t tabel (1,671), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat

(2) Pengujian pengaruh variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat

$H_0 : \beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh  $X_2$  dan Y)

$H_1 : \beta_1 > 0$  (ada pengaruh  $X_2$  dan Y)

$$df = n - k - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t \text{ hitung} = -1,261$$

$$t \text{ tabel} = 1,671$$

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh  $X_2$  terhadap kinerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh t hitung (-1,261) < t tabel (1,671), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat

##### B. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4.7. Analisis Varians**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.410	2	264.705	18.609	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1152.162	81	14.224		
	Total	1681.571	83			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Bebankerja

b. Dependent Variable: Kinerjapegawai

**Sumber: Data primer diolah, 2021**

Hasil pengelolaan data primer bahwa uji Anova dimana F test hitung sebesar 18,609 dengan tingkat signifikansi ini lebih kecil dari pada 0,05 berarti variabel independent yaitu komunikasi dan beban kerja dapat menjelaskan dengan baik variabel dependent dengan kata lain hipotesis kerja dalam penelitian ini dapat diterima, sehingga komunikasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

##### C. Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.8. Pengujian Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.315	.298	3.77150

a. Predictors: (Constant), Bebankerja, Komunikasi

**Sumber: Data primer diolah, 2021**

Hasil analisis regresi korelasi mendapatkan nilai koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,561, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat

Dari tabel 4.20. diatas besarnya koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,315. Artinya perubahan variasi

Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat, dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan beban kerja dengan kontribusi sebesar 31,5% sedangkan sisanya sebesar 68,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

Merupakan koreksi dari  $R^2$  sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penajakan model populasi.  $R^2$  disesuaikan sebesar 0,298 berarti bahwa keadaan yang lebih mendekati sebenarnya adalah sebesar 29,8%, perubahan variasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan beban kerja

#### 4.2. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat. Sehingga dari hasil penelitian yang diuraikan dalam hasil analisis dan penelitian ternyata komunikasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian regresi antara komunikasi dengan kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Lahat sebab nilai  $\text{sig} < 0,05$ .

Kemudian dari hasil pengujian regresi antara Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bila semakin sering adanya hubungan komunikasi yang baik maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan meningkat, sedangkan dari hasil uji parsial yang menunjukkan signifikan. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dikemukakan dapat dikatakan hipotesis pertama terbukti.

Selanjutnya dari hasil uji koefisien regresi, dapat diketahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat adalah

komunikasi. Dimana korelasi dalam kinerja pegawai aspek yang diperhitungkan oleh pegawai adalah seperti; kualitas bekerja, pelatihan, komunikasi yang nyaman dan selain itu juga hubungan yang baik antara atasan maupun bawahan. Hal ini mendasari bahwa aspek produk paling besar berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terbukti komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komunikasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat.
2. Tidak terbukti beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah pula tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat.
3. Ada hubungan secara linier antara komunikasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).
4. Dari kedua faktor yaitu komunikasi dan beban kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat adalah faktor komunikasi.

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut

1. Mengingat komunikasi berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Lahat, maka tidak



- mungkin Dinas Perdagangan Lahat hendaknya memperhatikan peningkatan bagi Komunikasi dan Beban Kerja dimiliki agar mampu mendorong Kinerja Pegawai yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan kinerja pegawai..
2. Dinas Perdagangan Lahat perlu memperhatikan komunikasi pegawai yang sesuai dengan tupoksinya dan bidang keahliannya.
  3. Komunikasi pada Dinas Perdagangan Lahat hendaknya harus diperhatikan terutama dari segi hubungan antara atasan dan bawahan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Djordan. 2014. Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Garniwa. 2014. Pengembangan Komunikasi Kerja. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kreitner. 2015. Peningkatan Komunikasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam. PT. Refika Aditama, Bandung
- Munandar. 2015. Beban Kerja. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ranupandojo. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Robbins. 2016. Penilaian Kinerja : Ghalia Indonesia
- Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Pustaka Gramedia Utama
- Sarmida. 2014. Kinerja Karyawan. Jakarta. Erlangga.
- Sedarmayanti. 2015. Penilaian Kinerja. Gramedia. Bandung
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Penerbit Alfa Beta. Bandung