

**PENGARUH PEMBINAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA SMP NEGERI 2 KALIORI)**

Siti Wahyu Iyatul Kholifah, Anik Nurhidayati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'YPPI' Rembang
email: anh_angjel@gmail.com

Abstract

The research aims to test the effect of managemet development, working environment, and communication to employee performance. This research uses the entire population of the SMP Negeri 2 Kaliori as many as 37 people. Results of reserach refer that the managemet development have an influence positive but not significant to employee performance, while the working environment and the communication have an influence positive significant to employee performance. In addition, the results also refer that managemet development, work environment and communication have an influence positive significant together to employee performance.

Key word: Managemet development, working environment, communication, employee performance

PENDAHULUAN

Pegawai adalah salah satu sumber daya utama dalam sebuah perusahaan, karena pegawai merupakan faktor penentu pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja pegawai. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang terdiri dari unsur pemimpin perusahaan dan juga pegawai. Sebagai pegawai dalam suatu organisasi pasti akan berhadapan dan berinteraksi dengan pegawai lainnya dengan berbagai aturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Sekaligus menunjukkan adanya keterkaitan dalam pembagian dan pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan. Pada saat seseorang akan memasuki dunia kerja, maka secara otomatis pegawai akan terikat dan mengikat diri pada perjanjian yang ada, sehingga pegawai diwajibkan untuk memenuhi perjanjian yang telah disepakati bersama. Maka pembinaan pegawai harus senantiasa dilakukan secara terus menerus, agar timbul suatu motivasi kerja yang

tinggi yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Pembinaan merupakan suatu seni dan praktek inspirasi, energi dan memfasilitasi kinerja, pembelajaran dan pengembangan pegawai. Seperti halnya pada SMP Negeri 2 Kaliori, pembinaan dilakukan empat kali dalam sebulan. Bentuk pembinaan yang dilakukan antara lain, pertama kedisiplinan dengan tujuan agar semua warga sekolah disiplin, kedua penyusunan program pengajaran dan kegiatan lain (PSB, Ekstrakurikuler dan lain-lain) dengan tujuan agar semua kegiatan diprogramkan secara sistematis dan menyeluruh.

Selain pembinaan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai.

Komunikasi juga penting dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengamati pelaksanaan manajemen organisasi yang mengarahkan pada tujuan organisasi agar kinerja dapat berjalan dengan lancar. Untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi, maka perlu adanya kerjasama antar pegawai dan dengan atasan, sedangkan untuk menciptakan suasana kerjasama perlu adanya komunikasi diantara mereka yang disebut komunikasi organisasi.

Optimalisasi komunikasi ini sangat penting untuk menciptakan keharmonisan dan kelancaran tugas maupun pekerjaan dari suatu organisasi. Pada penelitian ini perumusan masalahnya sebagai berikut: 1) bagaimana pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliori, 2) bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliori, 3) bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliori, 4) bagaimana pengaruh pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliori. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh pembinaan, lingkungan kerja, komunikasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliori.

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

Pembinaan

Menurut Istanto (2003:18), teknik- teknik pembinaan tersebut adalah: 1) Pengembangan pegawai, merupakan suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir maupun kemampuan; 2) Disiplin, merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat; 3) Penghargaan, merupakan ucapan terima kasih seseorang yang telah berusaha bekerja semata-

mata bukan untuk keperluan sendiri melainkan untuk keperluan orang lain; 4) Keselamatan kerja, merupakan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut pegawai ataupun bukan pegawai organisasi; 5) Kesehatan kerja, merupakan suatu usaha dan keadaan memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan yang diantaranya meliputi penyediaan air bersih, ventilasi udara yang cukup, dan sebagainya; dan 6) Pemberian perangsang, merupakan benda atau hal lain yang immaterial yang menarik sehingga selalu menimbulkan kegairahan untuk mendapatkannya dan memilikinya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimanamestinya, pembinaan mempunyai beberapa fungsi yaitu sebagai berikut: 1) Penyiapan bahan perumusan, penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai; 2) Penyiapan bahan pembinaan jasmani, rohani, pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai; 3) Penyiapan bahan penyusunan dan pengembanaan sistem penilaian kinerja pegawai; 4) Penyiapan bahan pemberian penghargaan pegawai yang berprestasi; 5) Penyiapan bahan pelaksanaan pemberhentian pegawai; dan 6) Penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Jenis- jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 21) secara

garis besar terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu: 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan oleh Sedarmayati (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah: 1) Kondisi kerja, terdiri dari: penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanisme di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, dan 2) Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang seperti komputer, mesin ketik dan sebagainya, dan 3) Hubungan personal, yang

meliputi kerjasama antar pegawai dan atasan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi antara dua orang atau lebih guna untuk menyampaikan maksud dan tujuan. Dalam melakukan komunikasi organisasi, ada tiga model dalam komunikasi yaitu: 1) Model komunikasi linear; 2) Model interksional; dan 3) Model transaksional (Arni:2004).

Terdapat tiga arus komunikasi, yaitu:

1. *Downward Communication.*

Downward Communication yaitu komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah: 1) Pemberian atau penyimpangan instruksi kerja (*job instruction*); 2) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job retionnale*); 3) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*); dan 4) Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. *Upward Communication.*

Upward Communication yaitu komunikasi yang terjadi ketika bawahan (*subordinate*) mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah: 1) Penyampaian informasi tentang pekerjaan pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan; 2) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan; 3) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan; dan 4) Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.

3. *Horizontal Communication.*

Horizontal Communication yaitu

tindak komunikasi ini berlangsung di antara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horisontal ini adalah: 1) Memperbaiki koordinasi tugas; 2) Upaya pemecahan masalah; 3) Saling berbagi informasi; 4) Upaya pemecahan konflik; dan 5) Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

Untuk indikator yang digunakan untuk mengetahui komunikasi berjalan dengan baik atau tidak yaitu sebagai berikut: 1) Frekuensi pemberian perintah dari atasan terhadap bawahan; 2) Frekuensi pemberian teguran dari atasan terhadap bawahan; dan 3) Frekuensi penyampaian keluhan dari bawahan ke atasan d. Frekuensi penyampaian saran dan kritik dari bawahan ke atasan

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam suatu kinerja terdapat ukuran-ukuran yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi, yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-

tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

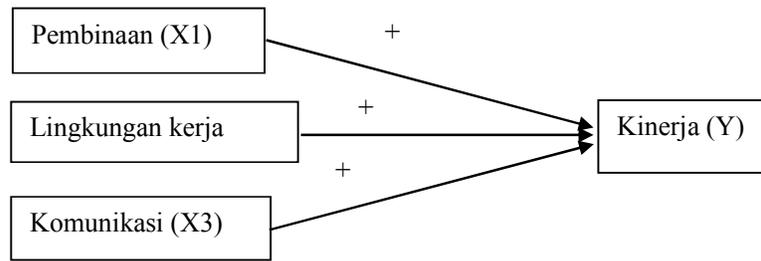
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan pembinaan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliore
- H2: diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliore
- H3: diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliore
- H4: diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersarna-sama terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliore.

Dari hipotesis di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Teoritik

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yang terdiri dari pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi. Sedangkan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Pembinaan (X1)

Pembinaan adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Indikator pembinaan menurut Istanto (2003), yaitu: a. Frekuensi kehadiran b. Adanya motivasi c. Adanya loyalitas

2. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) yaitu:

- Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang, seperti komputer, mesin ketik, dan sebagainya.
- Kondisi kerja, seperti ruang, suhu,

penerangan, dan ventilasi udara.

- Hubungan personal, yang meliputi kerjasama antar pegawai dan atasan.

3. Komunikasi (X3)

Komunikasi yaitu proses penyampaian ide, gagasan, informasi, dan pengertian dari komunikator kepada si pengguna dengan tujuan menciptakan saling pengertian antara atasan dan bawahan. Menurut (Robbins, 2002) yang diukur dengan: a. frekuensi pemberian perintah pimpinan kepada bawahan; b. frekuensi pemberian teguran pimpinan kepada bawahan; c. frekuensi penyampaian keluhan bawahan kepada pimpinan; d. frekuensi penyampaian saran-saran bawahan kepada pimpinan.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Indikator kinerja menurut terdiri dari: a. penggunaan waktu kerja; b. penggunaan alat dalam pelaksanaan pekerjaan; c. kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi sebanyak 37 orang responden yang ditujukan kepada guru dan karyawan SMP Negeri 2 Kaliiori.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan model sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dalam hal ini,

Y : Kinerja

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi pembinaan

β_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja

β_3 : Koefisien regresi komunikasi

X₁: Pembinaan

X₂: Lingkungan kerja

X₃: Komunikasi

e : Kesalahan atau error

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian diujicobakan pada 20 responden.

Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas.

Besarnya *Cronbach Alpha* pada tiap-tiap variabel lebih besar dari standarisasi reliabel yaitu 0,70. Dari ketiga hasil analisis reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Validitas.

Hasil pengujian tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ (Ghozali, 2011:47). Besarnya df = 18 dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,4438. Hasil pengujian semua item pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Parsial Variabel Independen

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Pembinaan (X ₁)	0,858	1,692	Ha ditolak
Lingkungan kerja (X ₂)	1,810	1,692	Ha diterima
Komunikasi (X ₃)	2,542	1,692	Ha diterima

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pembinaan sebesar 0,858, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,692, sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,858 < 1,692$). Hal ini berarti bahwa H_a ditolak, yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini tidak terbukti secara signifikan. Artinya ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel pembinaan terhadap

kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 1,810, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,692, sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,810 > 1,692$). Hal ini berarti bahwa H_a diterima, yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini terbukti. Artinya ada pengaruh

yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang.

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,542 > 1,692$). Hal ini berarti bahwa H_a diterima, yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini terbukti. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara

komunikasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang.

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang dapat dilihat hasil uji simultan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Pembinaan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang	3,093	2,92	0,040	H_a diterima

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3.093 sedangkan nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 33$ dengan rumus $df_2 = n - (k+1)$, $df_2 = 37 - (3+1) = 33$ serta signifikan alpha 5% adalah 2,92, sehingga dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($3,093 > 2,92$). Hal ini berarti bahwa H_a diterima, yang selanjutnya memiliki arti bahwa variabel pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi secara

bersama-sama dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang.

Peneliti menggunakan uji determinasi ini untuk menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independen yang ada di dalam model dapat menerangkan variabel dependen. Hasil uji determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Pembinaan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang	0,527

Sumber: Data Primer, diolah 2012

Dapat diketahui bahwa besarnya koefisien *adjusted R square* adalah 0,527, maka dapat diartikan bahwa variabel pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 52,7%. Adapun sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Menurut Sutermeister (1999),

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Pembahasan

Menurut Istanto (2003), pengembangan pegawai dapat dilakukan dengan cara pembinaan guna memajukan pegawai dari segi karir maupun kemampuan. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak terbukti (ditolak) karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , yaitu $0,858 < 1,692$. Itu berarti bahwa ada hubungan yang positif tetapi tidak signifikan antara pembinaan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliori Rembang. Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, karena menurut Hermanto (Agustus 2005) yang meneliti tentang pengaruh Pembinaan terhadap Kinerja Pegawai studi kasus pada kantor sekretariat Kabupaten Sorong menyatakan bahwa variabel pembinaan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat besarnya tingkat signifikansi dan koefisien regresi besarnya t_{hitung} 3,656 sedangkan t_{tabel} 1,6449 dengan tingkat kepercayaan 5%. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pembinaan mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Menurut Istanto (2003), pengembangan pegawai dapat dilakukan dengan cara pembinaan guna memajukan pegawai dari segi karir maupun kemampuan. Dalam penelitian ini, pembinaan tidak berpengaruh positif karena pembinaan yang dilakukan SMP Negeri 2 Kaliori kurang efektif, karena tidak semua pegawai memperhatikan diadakannya pembinaan sesering mungkin, banyak pegawai yang pulang terlebih dahulu dengan alasan menjemput anak, ada kepentingan keluarga. hal ini dikarenakan pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah melebihi waktu kerja, yang seharusnya pulang jam 01.00, menjadi pulang jam 02.00. Instansi pendidikan pada dasarnya tidak bisa disamakan dengan perkantoran, yang memberlakukan 5 hari kerja, setiap harinya

sampai jam 04.00 sore.

Hasil penelitian hipotesis kedua yaitu variabel lingkungan kerja terbukti, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $1,810 > 1,692$. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliori. Menurut Nitisemito (2000), suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, karena menurut Lewa (jurnal 2005), yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai studi kasus pada PT. Pertamina menyimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 97,9%.

Di dalam kelompok atau organisasi selalu terdapat bentuk komunikasi yang harus dilaksanakan guna kelangsungan hidup kelompok tersebut, yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan. Dimana diantara kedua belah pihak harus ada *two-way-communication* yaitu komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik. (Arni, 2004). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti karena t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} , yaitu sebesar $2,542 > 1,692$. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliori. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sekarningtyas (2011), yang melakukan penelitian tentang analisis komunikasi terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Perhubungan. Menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,026 pada tingkat kesalahan 0,05.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pembinaan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,858 < 1,692$).
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,810 > 1,692$).
3. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,542 > 1,692$).
4. Pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($3,093 > 2,92$).
5. Besarnya *adjusted R square* adalah 0,527 atau 52,7%. Berarti variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 52,7% variabel dependen, sedangkan 42,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sebagai instansi pendidikan hendaknya pimpinan memperhatikan kebutuhan dan tanggung jawab pegawai di luar tanggung jawab sekolah agar semua pegawai loyal terhadap kepemimpinan kita.

2. Dalam setiap organisasi sangat dibutuhkan dukungan satu sama lain, hendaknya pegawai SMP Negeri 2 Kaliorembang lebih meningkatkan tingkat interaksi baik itu dengan atasan maupun sesama bawahan.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja selain selain pembinaan, lingkungan kerja dan komunikasi misalkan motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Bridgman dalam Maret 2010.05:10
- Damayanti, 2010, *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Program Study Manajemen Jenjang SI*, STIE 'YPPPI' Rembang.
- Dyah Ayu Sekarningtyas, 2011, *Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan*, Skripsi S1 ekonomi Manajemen, dipublikasikan, UNDIP Semarang.
- Eka Idham Iip K Lewa, 2005, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja PT. Pertamina Cirebon Jawa Barat*, Edisi Khusus on Human Resources.
- Faustino Cardoso Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : UNDIP.
- Hermanto, 2005, *Analisis pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Kantor*

- Sekretariat Kabupaten Sorong, Jurnal Aplikasi Manajemen, VOL 3, No 2, Agustus 2005.*
- (Minggu 21 Agustus 2011, jam 10.00)
- . (Minggu 21 Agustus 2011, jam 12.00).
- Indrianto, Nur, dan, Bambang, Supomo, 1999, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPEF.
- Istanto Hanuar, 2003, *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKKBN Kabupaten Lumajang*, Jurnal ekonomi.
- Jogiyanto, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPEF
- Joko Purnomo, 2002, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, *Jurnal Ekonomi*.
- Muhammad, Arni, 2004, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bina Aksara,
- Robbins, Stepen, 2002, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono dan Eri Wibowo, 2001, *Statistika Untuk Penelitian Dengan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows*, Alfa Beta, Bandung. , internet 2007.28 Mei 2011, Jam 14:30.