

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

YESSI SUNDARI

NIM. 11970125092

**KONSETRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YESSI SUNDARI
 NIM : 11970125092
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
 KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
 PERHUBUNGAN PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

ADE RIA NIRMALA, SE, MM
NIP. 19730411 202321 2 007

MENGETAHUI,

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



H. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513200701 2 018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yessi Sundari
 NIM : 11970125092
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 28 Maret 2024

2/ 3,42 (M)
 30/2024
 /1

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

Sekretaris
 Ulfiah Novita, SE, MM

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

Penguji II
 Rozalinda, SE, MM

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yessi Sundari
 NIM : 1197 0125 032
 Tempat, Tgl. Lahir : Kota Garo, 06 Februari 2000
 Fakultas Pascasarjana : Ekonomi dan Sosial
 Prodi : Sa Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Peranah Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 Januari 2024
 Yang membuat pernyataan


 METERAN
 TEMPEL
 Rp 5000
 NIM : 1197 0125 032

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI RIAU

YESSI SUNDARI
NIM. 11970125092

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan *Program SPSS 25*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan uji f variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja fisik secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu R square sebesar 0,530. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja fisik secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 53% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja fisik dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF RIAU PROVINCE TRANSPORTATION SERVICE EMPLOYEES

YESSI SUNDARI
NIM. 11970125092

*The purpose of this research is to determine the influence of communication and physical work environment on the performance of Riau Province Transportation Service employees. Data collection techniques use interviews, questionnaire observation. The population in this study were employees of the Riau Province Transportation Service. The sampling method in this research used the Saturated Sample technique. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the *t* test for the Communication and physical Work Environment variables has a positive and significant influence on Employee Performance. By using the *f* test for Communication and physical Work Environment variables simultaneously on Employee Performance. Meanwhile, *R* square is 0.530. This shows that the Communication and physical Work Environment variables as a whole have an influence of 53% on employee performance, while the remaining 47% is influenced by other variables not examined in this research.*

Keywords: *Communication, physical Work Environment and Employee Performance*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Anto Purwanto dan Ibunda Rosna, serta Saudara Sekandung saya Sisi Purnawiranto dan Ayunda Putri Maharani yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Ibu Ade Ria Nirmala, SE, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Kepada Pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Teman-teman saya Ria Anggraini, Windi Soraya Ferucca, Vinta Lola Reza, Vitri Rahayu, Siti Endang Kusdarini yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Kepada teman-teman Manajemen Lokal E 2019 dan Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal D 2019 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru,

Penulis,

YESSI SUNDARI

NIM. 11970125092

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kinerja	11
2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja	11
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.4 Indikator Kinerja	12
2.2 Komunikasi	13
2.2.1 Pengertian Komunikasi	13
2.2.2 Tujuan dan manfaat Komunikasi	14
2.2.3 Jenis-jenis Komunikasi	14
2.2.4 Indikator Komunikasi	14
2.3 Lingkungan kerja Fisik.....	16
2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja Fisik.....	16
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	17
2.3.3 Indikator Lingkungan Kinerja Fisik	19
2.4 Pengaruh Antar Variabel	19
2.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	19
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.4.3 Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti	21
2.5.1 Kinerja Dalam Perspektif Islam	21
2.5.2 Komunikasi Dalam Perspektif Islam.....	22
2.5.3 Lingkungan Kerja Fisik Dalam Perspektif Islam	23
2.6 Penelitian Terdahulu	24
2.7 Kerangka Pikir	29
2.8 Defenisi Operasional	30
2.9 Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.2 Jenis Data Dan Sumber Data.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Teknik Analisis Data	37
3.5.1 Skala Pengukuran Data	37
3.5.2 Analisis Kuantitatif	37
3.5.3 Analisis Deskriptif	38
3.6 Uji Kualitas Data	38
3.6.1 Uji Validasi Data	38
3.6.2 Uji Realibilitas	38
3.7 Uji Asumsi Klasik	39
3.7.1 Uji Normalitas	39
3.7.2 Uji Multikolinieritas	39
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	40
3.7.4 Uji Autokorelasi	40
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda (RLB)	41
3.9 Uji Hipotesis	42
3.10 Uji Koefisien (R^2)	44

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Dinas Perhubungan Provinsi Riau	45
4.2 Visi Misi Dinas Perhubungan Provinsi Riau 2022	47
4.2.1 Visi	47
4.2.2 Misi.....	47
4.3 Struktur Organisasi	48
4.4 Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Provinsi Riau	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	54
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur	55
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
5.2 Analisis Deskriptif Responden	56
5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden	57
5.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
5.3.2 Variabel Komunikasi (X1)	59
5.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	61
5.4 Uji Kualitas Data	63
5.4.1 Uji Validitas.....	63
5.4.2 Uji Reliabilitas.....	65
5.5 Uji Asumsi Klasik	66
5.5.1 Uji Normalitas	66
5.5.2 Uji Multikolinearitas	67
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	67
5.5.4 Uji Autokorelasi	68
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
5.7 Uji Hipotesis.....	71
5.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	71
5.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	73
5.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian	76
5.8.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	76
5.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	76
5.8.3 Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	77

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Nilai Sasaran Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau Tahun 2019-2021	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Laporan Mutasi Barang	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2.2 Konsep Operasional	30
Tabel 3.1 Skala Likert	37
Tabel 3.2 Interval Koefisien.....	44
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi (X1)	59
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X2)	61
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	64
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 5.10 Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	66
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	69
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.14 Hasil Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji T)	72
Tabel 5.15 Hasil Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F).....	74
Tabel 5.16 Interpretasi Perhitungan Korelasi	75
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perhubungan Provinsi Riau	48
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	68



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Wawancara
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Uji Normalitas
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	Analisis Regresi Berganda
Lampiran 9	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Lampiran 10	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 11	Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 12	Tabel r
Lampiran 13	Tabel T Statistik
Lampiran 14	Tabel F Statistik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk menjamin keberlangsungan organisasi instansi pemerintah juga harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia dan pengelolaannya. Manajemen atau pemimpin organisasi bertanggung jawab atas hal ini, sehingga mereka harus dapat merencanakan dengan hati-hati sehingga menghasilkan strategi yang efektif, dan mengkoordinasikan semua bagian dan sumber daya organisasi.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan kekayaan (asset) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan pegawai yang berkualitas dan mampu untuk mencapai tujuan dari



organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai meningkat. Manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peranan pegawai agar kinerja pegawai menjadi efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi (Hasibuan, 2016:10).

Menurut (Nabawi, 2019) Execution atau eksekusi merupakan gambaran derajat pencapaian pelaksanaan suatu program latihan atau strategi dalam memahami tujuan, sasaran, visi dan misi perkumpulan yang dituangkan melalui persiapan esensial suatu perkumpulan. Selama beberapa periode waktu kinerja setiap individu terkait erat dengan hasil kerja mereka. Tercapainya suatu tujuan perkumpulan diperoleh dengan adanya pameran para wakil perkumpulan.

Dinas Perhubungan Provinsi Riau merupakan dinas khusus daerah yang berperan penting dalam mewujudkan terselenggaranya administrasi perhubungan yang handal di Daerah Riau sehingga keterbukaan di seluruh wilayah Riau dapat tercapai. Peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk disiplin. Semakin baik hasil kerja maka semakin disiplin karyawan tersebut.

Dinas perhubungan provinsi Riau mempunyai penilaian kinerja pegawai yang dapat di lihat dari tabel di bawah ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1

Nilai sasaran kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau tahun 2019-2021

No	Indikator kinerja	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Orientasi pelayanan	85	83	85
2	Integritas	80	80	80
3	Komitmen	91	90	90
4	Disiplin	85	80	85
5	Kerjasama	80	80	80
	Rata-rata	84	82	84

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Riau, Pekanbaru 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, tercatat pada tahun 2019 target nilai sasaran kerja pegawai sebesar rata-rata 84, pada tahun 2020 mengalami penurunan sehingga target nilai sasaran kerja pegawai sebesar rata-rata 82, dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan kembali sehingga target sasaran kerja pegawai rata-rata 84. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja masih belum sesuai dengan target yang diharapkan Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau masih perlu di tingkatkan agar mencapai target sesuai yang di harapkan Dinas perhubungan Provinsi Riau. Dari hasil wawancara bersama bapak Onky Hertawan S.E selaku pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau target sasaran kerja pegawai Dinas perhubungan Provinsi Riau di atas rata-rata 90-100 dengan peringkat.

Dan juga tidak lupa perlu diterapkan komunikasi yang baik kepada setiap sumber daya manusia agar tercapainya suatu target yang memuaskan dalam perusahaan tersebut. Pengertian komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan kerja dan orang lain. Bahwa “komunikasi adalah proses dimana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada receiver” (Mistar, 2020). Komunikasi mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan. Komunikasi menjadi sebuah variabel penting dalam menentukan dan memperbaiki kinerja dalam sebuah perusahaan (Afriyadi, 2015). Bentuk komunikasi baik verbal maupun nonverbal diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Faktor komunikasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau menjadi objek penelitian yang menarik bagi penulis, untuk mengetahui seberapa baik komunikasi yang diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara individu maupun secara keseluruhan.

Dengan korespondensi yang baik, tempat kerja yang layak juga akan tercipta. Moral karyawan dapat didorong oleh lingkungan kerja yang suportif dan akomodatif, yang juga dapat membantu mencegah kejenuhan. Karena berpotensi berdampak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau, maka lingkungan kerja pegawai akan berdampak signifikan terhadap jalannya organisasi pemerintahan.

Menurut Panjaitan (2018), lingkungan kerja fisik adalah setiap dan semua kondisi fisik yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung pada karyawan. Menurut Isriqomalia, (2018) tempat kerja sebenarnya meliputi cahaya/pencerahan, variasi, musik, udara yang meliputi suhu/suhu, lengket, aliran/ventilasi, kerapian. Kehadiran fisiknya dapat digunakan untuk menentukan levelnya. Semangat dan kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat sirkulasi udara yang lebih baik,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang akan menyehatkan tubuh dan menimbulkan rasa segar. Produktivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang sangat mengundang. Terlebih lagi, untuk menjaga tempat dan ruang kerja dalam kondisi terlindungi, fokus pada keberadaannya sangatlah penting.

Segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan merupakan lingkungan kerja non fisik (Rahmawati, 2014).

Tabel 1.2
Rekapitulasi laporan mutasi barang

Uraian	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Alat pendingin	95 unit	105 unit	107 unit
Meja dan kursi	75 unit	60 unit	62 unit
Komputer	272 unit	265 unit	279 unit
Alat komunikasi telepon	74 unit	86 unit	90 unit

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Riau, Pekanbaru 2022

Dari tabel rekapitulasi laporan mutasi barang atau data fasilitas Dinas Perhubungan, 2 tahun terakhir jumlah fasilitas mengalami kenaikan, tahun 2019 jumlah alat pendingin sebanyak 95 unit, tahun 2020 sebanyak 105 unit, dan pada tahun 2021 sebanyak 107 unit. Dan pada tahun 2019 jumlah meja dan kursi sebanyak 75 unit, tahun 2020 sebanyak 60 unit, tahun 2021 sebanyak 62 unit. Pada tahun 2019 jumlah komputer sebanyak 272 unit, pada tahun 2020 sebanyak 265 unit dan untuk tahun 2021 sebanyak 279 unit computer. Dan pada tahun 2019 jumlah alat komunikasi sebanyak 74 unit, pada tahun 2020 sebanyak 86 unit dan pada tahun 2021 sebanyak 90 unit alat komunikasi telepon. Dan dapat disimpulkan fasilitas yang di berikan sudah cukup memadai, tetapi ada yang perlu di perbaiki dan di tambah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan Bapak Onky Hertawan, SE pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang menjadi narasumber informasi dan publikasi, permasalahan yang diamati dalam komunikasi yang berlangsung antar pemimpin dan pegawai kurang efektif karena kurang jelas mendengar informasi yang disampaikan. sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam pengiriman pesan antar pimpinan dan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang ada saat ini. Dan permasalahan pada lingkungan kerja yaitu, masih perlu di benahi pada fasilitas seperti parkir motor karyawan kepanasan karena tempat parkir yang kurang, AC kurang dingin, dan masih banyak dokumen di atas meja dan lemari yang kurang rapi sehingga menyulitkan karyawan untuk bekerja.

Dari Fenomena tersebut yaitu komunikasi yang kurang efektif dan lingkungan kerja yang sudah memadai tetapi perlu di benahi kembali yang mengakibatkan masih rendahnya kinerja pegawai. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada komunikasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, menandai adanya dua gap riset variabel yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Arif Rahman Hakim, Yulia, Diamon Sembiring (2020) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Fachrez, Hakim (2019) dari uji analisis path mengetahui pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tidak langsung terbukti bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang diteliti oleh Rudianto Ermawan, Kusyeni (2020) bahwa lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, demikian juga secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan berbeda dengan hasil penelitian dari Yenni Hartati, Sri langgeng ratnasari, Ervin Nora susanti. Yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh buruk dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Mengingat fondasi saat ini, penulis tertarik untuk memimpin ujian dan menempatkannya sebagai proposisi dengan judul: **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI RIAU”**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini didasarkan pada keadaan sekitar yang telah dijelaskan sebelumnya :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau?
3. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi banyak pihak, antara lain :

1. Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Riau, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan sumbangan saran terhadap kondisi serta kelemahan yang perlu di benahi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai apabila di lihat dari faktor komunikasi dan lingkungan kerja. Bagi peneliti, yaitu untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan tentang peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai apabila di lihat dari faktor komunikasi dan lingkungan kerja. Bagi peneliti lainnya, menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut, terutama bagi peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai apabila di lihat dari faktor komunikasi dan lingkungan kerja.



1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ada untuk memfasilitasi diskusi berbasis tulisan.

Penelitian ini ditulis dengan urutan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai kajian teoritis yang relevan dengan penelitian, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisa masalah. Teori-teori yang digunakan berasal literatur-literatur yang ada, baik dari perkuliahan maupun dari sumber lain.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian, yaitu penjelasan mengenai objek penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan defenisi operasional variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengelolaan data, dan pembahsan untuk masing-masing permasalahan yang telah dirumuskan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan berusaha megambil kesimpulan dan hasil penelitian serta mencoba untuk memberikan saran-saran sesuai dengan kemampuan penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Menurut Gultom, (2015) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Julita & Arianty, (2018) manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja karyawan
2. Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan
3. Meningkatnya kinerja karyawan
4. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi di masa yang akan datang. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Y. K. Sari, 2014).

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4 indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteri pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya

merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Menurut Mangkunegara, (2013 hal.75) “menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja.”

Berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.
- b. Kuantitas kerja. Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”
- c. Keandalan kerja. Keandalan kerja terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hatian, kerajinan.
- d. Sikap kerja. Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengerian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada

orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal (Julita & Arianty, 2018).

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Menurut Husaini Husman dalam Julita & Arianty, (2018) dapat dilihat sebagai berikut : 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial. 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi. 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan. 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. 5) Mengubah keadaan sosial. 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan Keputusan.

2.2.3 Jenis-jenis Komunikasi

Ada beberapa jenis komunikasi yang dapat digunakan dalam suatu organisasi, menurut Kadarman, Jusuf Udaya, (2001, hal. 151) menyatakan komunikasi dapat digolongkan dalam berbagai jenis seperti, komunikasi ke bawah, ke atas, dan kesamping secara menyilang. Edy Sutrisno (2011, hal. 45) menyatakan komunikasi dapat digolongkan dalam berbagai jenis seperti, komunikasi verbal dan nonverbal, komunikasi satu arah dan dua arah. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan jenis-jenis komunikasi yaitu komunikasi ke bawah, ke atas, dan kesamping secara menyilang, komunikasi verbal dan nonverbal, komunikasi satu arah dan dua arah.

2.2.4 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik JIN Suska Riau | Sate Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud. Menurut Miftahthoha dalam Julita & Arianty, (2018), “menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah, Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan, Kesamaan.” Berdasarkan indikator komunikasi yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keterbukaan Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Aaspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.
2. Empati Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan yang paling penting ialah kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.
3. Dukungan Dengan dukungan ini akanakan tercapai komunikasi antar peribadi yang efektif. dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan empati komunikasi antarpribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4. Kepositifan Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.
5. Kesamaan Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.3 Lingkungan kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Fisik

Kinerja Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja. Untuk lebih jelasnya lagi pengertian lingkungan kinerja akan dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu :

Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya.

Menurut Suyanto dalam Julita & Arianty (2018) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”Sedangkan menurut Sadarmayati dalam Julita & Arianty, (2018) “lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apa bila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.”

Lingkungan dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Pasaribu, 2019).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sofyan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Peraturan kerja
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor lingkungan kerja di atas adalah

- 1) Hubungan karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individumaupun secara kelompok.

- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Penerangan Dalam hal peneranga di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Peraturan kerja Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
- 5) Sirkulasi Udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.

- 6) Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

3.3.3 Indikator Lingkungan Kinerja Fisik

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja yang baik. Menurut Sadarmayanti dalam Julita & Arianty, (2018) “indikator lingkungan kerja adalah, Penerangan/cahaya ditempat kerja, Temperatur ditempat kerja, Kelembaban ditempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Kebisingan ditempat kerja, Getaran mekanis ditempat kerja, Bau-bauan ditempat kerja, Tata ruang ditempat kerja, Dekorasi ditempat kerja, Musik ditempat kerja.”

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Pradana, Balatif, dan Novianda (2018) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian seupa dari Ernawati ningsih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2019) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ashmosh dan Duchon didalam Rr. Dea Pangestika (2018:24) mendefinisikan spiritualitas ditempat kerja sebagai kesadaran bahwa pegawai memiliki kehidupan batin yang memupuk dan dipupuk oleh pekerjaan yang berarti didalam organisasinya. Dengan adanya *spirituality* dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan, memberikan karyawan rasa tujuan dan makna ditempat kerja serta memberikan pegawai rasa keterkaitan dan pekerjaannya. Bekerja di lingkungan kerja dapat dipandang sebagai dukungan serta kerjasama antar pegawai yang menjadikan bahwa tingkat kerjasama dan dukungan yang dirasakan dalam organisasi tersebut merupakan faktor penting yang dimiliki efek pada pengurangan stres

2.4.3 Pengaruh Komunikasi,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:


- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti

2.5.1 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Maguni & Maupa, (2018) Kinerja merupakan tindakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Mengapa harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja, karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu sebagaimana Allah berfirman:


 شَهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقُلْ
 تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ كُمْ وَالْ

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” QS At-taubah:105

Kata ‘amalukum berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan “sayarallâhu‘amalukum wa rasûlûhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*). Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.

2.5.3 Lingkungan Kerja Fisik Dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap pegawai adalah lingkungan yang mendukung setiap usaha pegawainya, lingkungan kerja yang baik saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain. Yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya, Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. ibadah inilah yang menjadi tujuan penciptaan manusia, sebagaimana Allah berfirman

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾ مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ
 أَنْ يُطْعَمُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ ﴿٥٧﴾

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-ku. Aku tidak menghendaki rizki sedikitpun dari mereka dan aku tidak menghendaki supaya mereka memberi makan kepadaku. Sesungguhnya Allah Dia-lah Maha Pemberi rizki yang mempunyaikekuatan lagi sangat kokoh.”
 [Adz-Dzaariyaat:56-58].

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Febby anggita pangabea, desi renita hutapea, mayang sari m siahaan, jholan bring lick, amelia br sinaga (2022)	Pengaruh dari komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.	Hasil penelitian ini variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,039 dan t_{hitung} 2,082. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 dan t_{hitung} 6,431. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi 0,000 dan t_{hitung} 5,999. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi 0,000 dan t_{hitung} 4,138. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi 0,010 dan t_{hitung} 2,600. Variabel Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Burhan, M., John E.H.J. FoEh, & Henny A. Manafe, (2022)	Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu	Hasil ulasan ini, yaitu: 1. komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai 2. kedisiplinan berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai 3. lingkungan kerja berdampak positif

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Hasil Penelitian
		Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber daya Manusia)	<p>maupun krusial bagi kinerja pegawai</p> <p>4. komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja</p> <p>5. kedisiplinan berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja;</p> <p>6. lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja</p> <p>7. komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja karyawan dan</p> <p>8. komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kepuasan kerja.</p>
3	Rudianto Hermawan, Rd Kusyeni, (2020)	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	Berdasarkan analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi komunikasi, lingkungan kerja yang disertai dengan kompetensi yang efektif, akan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Penellitian dan tahun	Judul	Hasil Penelitian
4	Cindy, C., Purba, P., Wijaya, H., &Anggara, T. (2020)	Stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Prima Nusantara	Hasil penelitian menunjukkan stress kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin rendah stress kerja maka semakin baik komunikasi dan lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan
5	Nurmin arianto, haadi kurniawan, (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhdap kinerja kaeryawan	Penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja. Kata Kunci :Komunikasi Dan Kinerja Karyawan..
6.	Rudianto Hermawan, Rd Kusyeni, (2020)	Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.	Berdasarkan analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi komunikasi, lingkungan kerja yang disertai dengan kompetensi yang efektif, akan berpotensi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Hasil Penelitian
			meningkatkan kinerja pegawai.
7.	Arif Rahman Hakim, Yulia, Diamon Sembiring, (2020)	Pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.XYZ di Kota Batam.	Hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti, (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 36.9% dan sisanya sebesar 63.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Hasil Penelitian
9	Lydia A.sualang, Irvan Trang, rita N. taroreh (2020)	Pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Bitung	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. Diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan pegawai, yang dapat dilakukan pimpinan dengan cara tetap memberlakukan setiap peraturan kepada semua pegawai. Diharapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada pegawai, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada pegawai.
10	Fachrez, hakim (2019)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian ini dengan uji analisis path mengetahui pengaruh tidak langsung terbukti bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi pada unit Safety, Risk, and Quality Control di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Kesimpulan dari pengaruh tidak langsung ini lebih kuat mempengaruhi variabel endogen dari pada pengaruh langsung



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Hasil Penelitian
11	Julita and Arianty, Nel, (2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan	Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhdap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variable komunikaasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

2.7 Kerangka Pikir

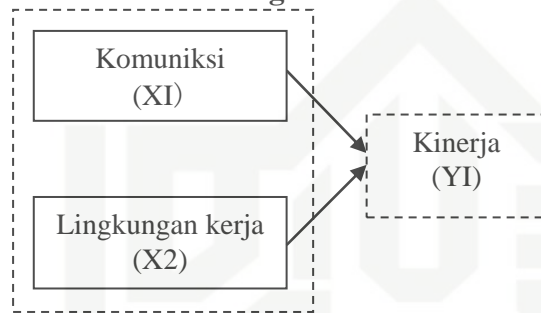
Secara garis besar dapat dilihat dari komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang amat dalam penunangan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik akan berdampak pada pengembangan kinerja pegawai maka terciptalah kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Faktor komunikasi dan lingkungan kerja tentunya dapat menjadi kajian penting bagi perkembangan Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Berdasarkan uraian teoritis diatas maka peneliti menyusun kerangka konseptual sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Komunitas sosial tempat kerja menekankan pentingnya komunikasi untuk mengoptimalkan aktivitas kerja. Merupakan tanggung jawab para pemimpin untuk menilai kinerja karyawan secara akurat.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.8 Defenisi Kosep Operasional

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), dan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (YI).

Tabel 2.2 Konsep Oprasional

Variabel	Definisi	Indikator
Komunikasi (X1) Miftahthoha dalam Julita&Arianty, (2018)	Korespondensi adalah cara yang paling umum untuk mengirim atau menerima pesan dimulai dengan satu individu kemudian ke individu berikutnya, baik secara langsung atau tidak langsung, direkam sebagai hard copy, secara lisan atau dalam bahasa non-verbal.	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan
Lingkungan kerja fisik (X2) Sadarmayanti (2009)	Jika orang mampu melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, sehat, aman, dan nyaman, maka tempat kerja dikatakan baik atau layak.	1. Penerangan/cahayadite mpat kerja 2. Temperatur ditempat kerja 3. Kelembaban ditempat kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Variabel	Definisi	Indikator
		4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Kebisingan ditempat kerja 6. Getaran mekanis ditempat kerja 7. Bau-bauan ditempat kerja 8. Tata ruang ditempat kerja 9. Dekorasi ditempat kerja. 10. Musik ditempat kerja
Kinerja (YI) Mangkunegara, (2012)	Eksekusi representatif adalah tingkat hasil pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja

2.9 Hipotesis

Sugiono, (2008:8) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban tersebut baru di dasarkan pada teori yang relevan belum di dasarkan fakta-fakta empiris yang di peroleh dari pengumpulan data.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: Dampak korespondensi terhadap pelaksanaan kerja korespondensi adalah cara yang paling umum untuk menyampaikan kepentingan dari seseorang dengan menyampaikan data baik sebagai pesan, pikiran dan pikiran secara langsung atau dengan implikasi. Anshari dkk (2016:2478) aspek komunikasi korporat, seperti kapasitas manajer untuk menyampaikan hubungan secara efektif, bawahan, dan topic terkait aturan kepada bawahan melalui komunikasi yang efektif. Ketersediaan teknologi komunikasi, jadwal kerja yang terus menerus, kesulitan mengungkapkan pendapat antara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pimpinan dan bawahan, jenjang karir pegawai yang tinggi, serta ruang kerja yang berbeda antara pimpinan dan bawahan. Semuanya mempengaruhi komunikasi.

Kiswanto, (2010) menyatakan bahwa korespondensi secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

HI: Diduga komunikasi berpengaruh pada kinerja pegawai dinas Perhubungan Provinsi Riau

Menurut Nitisemito (2010), lingkungan tempat kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. *Ridiculous dan Marcic* (2011) mencirikan tempat kerja sebagai berikut:

Keseluruhan lingkungan kerja seseorang, termasuk alat dan bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja kelompok dan individu, adalah lingkungan kerja. Menurut Jain dan Kaur (2014), tingkat beban kerja yang berlebihan mempengaruhi produktivitas karyawan. Setiap aspek tempat kerja memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Di bidang psikologi organisasi, lingkungan sosial, mental, dan fisik di mana karyawan berkolaborasi dan ada diperiksa untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang memastikan produktivitas dan menghilangkan semua sumber stres, kecemasan, dan frustrasi. Performa kerja dapat ditingkatkan dan kelelahan, kebosanan, dan kebosanan dapat dikurangi jika lingkungannya menyenangkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

H2: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau

Menurut Sedarmayanti, (2007:44) lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, selain komunikasi dan fasilitas, lingkungan kerja fisik juga turut andil memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan seperti pencahayaan, warna, suara dan udara. Hal tersebut nantinya akan mempengaruhi hasil kerja pegawai dan akan memberikan dampak pada kepuasan pegawai. Karena jika lingkungan kerja fisik tidak mendukung untuk memberikan pelayanan hal tersebut akan memberikan dampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan pegawai menurun pula. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik mendukung, maka hal tersebut juga akan memberikan dampak positif pada kualitas pelayanan yang semakin baik sehingga kepuasan pegawai dapat tercapai.

H3: Kinerja pegawai dan kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau diduga dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja fisik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pemeriksaan ini dislesaikan di Dinas Perhubungan wilayah Riau penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023

3.2 Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis data dibedakan menjadi 2 menurut Sugiyono, (2017), yaitu kualitatif dan kuantitatif

1. Data Kualitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka melainkan berupa kata, kalimat, gambar atau grafik.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif sebagai data numerik atau kualitatif yang diberi angka. Data kuantitatif merupakan data yang dianalisis secara statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh antar variabel, dengan jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikirim langsung ke pengumpul data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan secara offline pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dengan membaca, mempelajari dan memahami isi literatur, buku, dokumentasi dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiono (2016) mengatakan bahwa istilah “populasi” mengacu pada kategori yang luas dari hal-hal atau orang-orang dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian diambil kesimpilannya, Dinas Perhubungan Provinsi Riau memiliki total 107 pegawai terdaftar.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2018), sampel adalah komponen dari jumlah dan ciri populasi. Sementara itu, Herman & Amirullah (2016) menyatakan bahwa penelitian akan menemui kesulitan jika ukuran sampel terlalu besar atau terlalu kecil. Ukuran tes juga harus dipertimbangkan secara tepat oleh penelitian.

Responden yang dipilih adalah perwakilan produksi yang diharapkan dapat menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan korespondensi dan tempat kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Sampling Jenuh adalah metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini digunakan dalam teknik sampling. Dimana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini bisa sebanyak 107.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Teknik Wawancara (interview)

Maksud dari teknik wawancara dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara) dengan melakukan wawancara kepada bapak Onky Hertawan S.E menjabat sebagai bahan informasi dan publikasi untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dan berhubungan dengan penelitian penulis.

2. Studi Observasi

teknik observasi yang digunakan adalah teknik cara menganalisa dan mengadakan pencatatan secara sistematis dengan cara melihat dokumen perusahaan, seperti sejarahnya, struktur organisasi, jumlah karyawan.

3. Daftar pertanyaan (kuesioner)

khususnya metode pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan untuk kuesioner yang dikirimkan ke sejumlah pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. yang dijadikan sampel dengan skala Likert Summarized Rating (LSR) untuk setiap rating.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Teknik Analisa Data

3.5.1 Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiono, 2017) untuk mengukur variabel di atas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat dan dengan point di setiap tingkatnya, dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel 3.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangatsetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurangsetuju (KS)	3
Tidaksetuju (TS)	2
Sangattidaksetuju (STS)	1

Skala estimasi dengan keputusan jawaban tegas setuju, setuju, tidak setuju, menyimpang, dan berbeda secara tegas diharapkan dapat menunjukkan kesamaan, kekuatan atau kekambuhan tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pertanyaan dari faktor-faktor yang dimaksud, sehingga pilihan-pilihan di atas dapat mengukur seberapa besar nilai pemenuhan pekerja.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan berupa kuisioner kedalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3.5.3 Analisis Deskriptif

Analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Analisis Deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti jenis kelamin, usia, atau pekerja. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif juga diperoleh melalui pertanyaan terbuka atau wawancara.

3.6 Uji kualitas data

3.6.1 Uji validasi data

Menurut Noor (2012:111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya.

Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.

3.6.2 Uji realibilitas

Menurut Noor (2012:111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha*. Apabila koefisien *cronbach's alpha* > 0.60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P *Plot of regressionstandardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbudiagonal dari grafik.

Menurut Ghozali (2018:161), tujuan Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah suatu kesalahan pengganggu dengan distribusi normal dapat dilakukan dengan normal dalam model garis regresi tunggal Uji Kolmogorov-Smirnov plot. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Frish dalam Firdaus (2012:176), Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut
- b. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hakipta milik UIN Suska Riau

Stae Ismi University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suliyanto (2012:95) pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto (2012:126) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara (-2) sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| Y | = Kinerja Pegawai |
| α | = Konstanta |
| β_1, β_2 | = Koefisien Regresi |
| X_1 | = Komunikasi |
| X_2 | = Lingkungan Kerja |
| e | = Tingkat Kesalahan (error) |

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (Netral)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution (SPSS)* versi 25.

3.9 Uji Hipotesis

Sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f dengan koefisien determinasi.

1. Uji Signifikansi secara parsial (uji statistic t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $T \text{ value} < \alpha$ maka:

- 1) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
- 2) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $T \text{ value} > \alpha$ maka:

- 1) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
- 2) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji secara simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F \text{ value} < \alpha$ maka:

- 1) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
- 2) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F \text{ value} > \alpha$ maka:

- 1) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
- 2) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Suliyanto (2012:16), koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantunya.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:16), sebagai berikut :

Tabel 3.2 Interval Koefisien

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,790	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Dinas Perhubungan Provinsi Riau

Dinas Perhubungan Provinsi Riau adalah instansi teknis daerah yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan pelayanan transportasi yang handal di Provinsi Riau sehingga aksesibilitas di seluruh wilayah Provinsi Riau dapat terjangkau. Dinas Perhubungan Provinsi Riau dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Gubernur Riau melalui Sekretaris Daerah Provinsi Riau.

Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang terakhir kali dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau merupakan salah satu perangkat daerah yang diserah wewenang, tugas dan tanggung jawab dalam rangka menunjang penyelenggaraan otonomi daerah, desentralisasi, dekosentrasi dan tugas pembantuan dibidang Perhubungan di Provinsi Riau.

Adapun sejarah perjalanan terbentuknya Dinas Perhubungan Provinsi Riau hingga menjadi Organisasi Perangkat Daerah sampai dengan saat ini terjabarkan sebagai berikut :

1. Tahun 1988

Penggabungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, dan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara menjadi Kanwil Departemen Perhubungan Provinsi Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Tahun 1996

Pemisahan Kanwil Departemen Perhubungan Provinsi Riau menjadi Kanwil Departemen Perhubungan Provinsi Riau dan Dinas LLAJ Tk.I Provinsi Riau.

3. Tahun 1998 Sesuai dengan keputusan Menteri Perhubungan Nomor 60 tahun 1998 Kanwil Departemen Perhubungan Provinsi Riau termasuk Kanwil dengan kategori Type A.

4. Tahun 2001 Kanwil Departemen Perhubungan Provinsi Riau dan Dinas LLAJ Tk.I Provinsi Riau menjadi Dinas Perhubungan Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 6 Tahun 2001.

5. Tahun 2014 DPRD Provinsi Riau menetapkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 2 Tahun 2014 tentang Organisasi Dinas Daerah Provinsi Riau, termasuk didalamnya perubahan struktur unit kerja Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Tahun 2016 Organisasi Dinas Daerah Provinsi Riau terakhir dilakukan perubahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Adanya Peraturan Pemerintah Daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau membawa perubahan terhadap struktur unit kerja Bidang dilingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Riau, Sampai saat ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi Dan Misi Dinas Perhubungan Provinsi Riau 2022

4.2.1 Visi

“Terwujudnya Penyelenggaraan Pelayanan Transportasi, Pos Dan Telekomunikasi Yang Handal Dalam Mendukung Visi Provinsi Riau 2020”

Pelayanan transportasi yang handal, berkelanjutan dan terintegrasi diindikasikan oleh penyelenggaraan transportasi yang aman (security), selamat (safety), nyaman (comfortable), tepat waktu (punctuality), terintegrasi, terpelihara, mencukupi kebutuhan, menjangkau seluruh wilayah Provinsi Riau serta mampu mendukung pemerataan pembangunan daerah dalam mendukung Visi Riau.

4.2.2 Misi

- a. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan, jasa, transportasi, pos dan telekomunikasi yang aman, tertib, nyaman, lancar dan terjangkau serta tepat waktu.
- b. Menegakkan peraturan perundang-undangan sektor perhubungan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan urusan otonomi daerah di bidang perhubungan, dan melaksanakan tugas manajerial dan teknis pada sekretariat, bidang perhubungan darat, bidang perhubungan laut, bidang sistem transportasi, bidang pendataan pelaporan dan Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, kepala dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis pada sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan jabatan Fungsional di lingkungan dinas.
- b. Penyelenggaraan tugas kebijakan manajerial dan teknis pada sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan jabatan Fungsional di lingkungan dinas.
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional di lingkungan dinas.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan Fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretariat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi. Sekretariat yang meliputi subbagian perencanaan program, subbagian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keuangan dan perlengkapan dan subbagian kepegawaian dan umum membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi manajerial dan teknis pada bidang, unit pelaksana teknis dan jabatan fungsional.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada subbagian perencanaan program, subbagian keuangan dan perlengkapan, serta subbagian kepegawaian dan umum.
- b. Penyelenggaraan tugas manajerial dan teknis pada subbagian perencanaan program, subbagian keuangan dan perlengkapan, serta subbagian kepegawaian dan umum.
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas teknis pada subbagian perencanaan program, subbagian keuangan dan perlengkapan, serta subbagian kepegawaian dan umum.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai dan fungsinya.

3. Bidang Perhubungan Darat

Bidang perhubungan darat dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Kepala Bidang mempunyai tugas menyelenggarakan, penyusunan program kerja, koordinasi, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada seksi prasarana dan keselamatan, seksi Teknik sarana dan Angkutan, dan seksi pengawasan dan pengendalian operasional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Bidang Darat menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Perhubungan Darat.
 - b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Perhubungan Darat.
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
4. Bidang Perhubungan Laut

Bidang Perhubungan Laut dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Kepala Bidang mempunyai tugas menyelenggarakan, penyusunan program kerja , koordinas, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada seksi kepelabuhan, seksi lalu lintas angkutan laut dan seksi keselamatan pelayaran.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Bidang Laut menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Perhubungan Laut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Perhubungan Laut.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

5. Bidang Sistem Transportasi

Bidang Sistem Transportasi dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Kepala Bidang mempunyai tugas menyelenggarakan, penyusunan program kerja, koordinasi, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada seksi penataan sistem transportasi, seksi pengkajian sistem transportasi, seksi regulasi sistem transportasi.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Bidang Sistem Transportasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Bina Sistem Transportasi.
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Bina Sistem Transportasi.
- c. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

6. Bidang Pendataan dan Pelaporan

Bidang Pendataan dan Pelaporan dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Kepala Bidang mempunyai tugas menyelenggarakan, penyusunan program kerja, koordinasi, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada seksi pendataan, seksi pelaporan dan seksi evaluasi.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Bidang Pendataan Pelaporan dan Evaluasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pendataan, Pelaporan dan Evaluasi.
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pendataan, Pelaporan dan Evaluasi.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Dengan nilai t 5,154 > t tabel 1,982 dan sig (0,000) < 0,05.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Dengan nilai t hitung 3,278 > t tabel 1,982 dan sig (0,001) < 0,05.
3. Secara simultan Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Dengan F hitung sebesar 58,579 > F tabel sebesar 3,08 dengan nilai Signifikan 0,000 < 0,05.
4. Berdasarkan perhitungan Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Sementara nilai R Square sebesar 0,530 menjelaskan Kinerja Pegawai dapat mempengaruhi Komunikasi dan Lingkungan Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau sebesar 53% sementara 47% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Dinas Perhubungan Provinsi Riau sebaiknya membangun kembali komunikasi antar pimpinan agar tidak terjadi miskomunikasi dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan selalu lancar.
2. Diharapkan kepada Dinas Perhubungan Provinsi Riau memperhatikan fasilitas yang tersedia dan melakukan perbaikan pada fasilitas kantor yang rusak agar penunjang pegawai dalam bekerja tidak terganggu sehingga pegawai menghasilkan kinerja yang optimal dan pekerjaan selesai tepat waktu..

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel stres kerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al Quran dan Terjemahan

- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antaraatasan dan bawahan karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 362–376.
- Arin, W. (2022). *Pengaruh Kepercayaan, Persepsi Risiko, Dan Intensitas Penggunaan Facebook Terhadap Minat Beli Konsumen Secara Online (Studi Emiris Pada Forum Jual Beli)*. UIN Prof. Syaifuddin Zuhri Purwokerto.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Burhan, M., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447–458.
- Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., &Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274–281.
- Fachrez, H. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*.
- Fautngiljanan, V. V., Soegoto, A. S., & Uhing, Y. (2014). Gaya Hidup dan Tingkat Pendapatan Pengaruhnya terhadap Keputusan Menggunakan Produk Asuransi Prudential di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).
- Ghozali.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Hermawan, R., & Kusyeni, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Management and Accounting Expose*, 3(2).
- Ii, B. A. B. (n.d.). *ReginaAyu Marthasari, Perancangan Promosi Madu Kota Batu Di Wilayah Jawa Timur Promotion Designing Madu Kota Batu In East Java , n.d. 6. 6–28.*
- Iriyanti, E., Qomariah, N., & Suharto, A. (2016). Pengaruh harga, kualitas produk dan lokasi terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada depot mie pangsit Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1).
- Istiqomalia, N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel 88 Surabaya.* Untag Surabaya.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.*
- Lumintang, C. A. V., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 127–137.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori motivasi, kinerja dan prestasi kerja dalam Al-Quran serta fleksibilitas penerapannya pada manajemen perbankan islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124.
- Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2012). *Evaluasi kinerja SDM.* Bandung: RefikaAditama. Masrokah.
- Mistar, M. (2020). The Influence of Communication and Work Environment on Job Satisfaction of Employees of the Population and Civil Registration Office of Bima City. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(1), 57–65.
- Motivasi, P., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., Warung, K., Peguyangan, M., Mang, L., Mariani, I., & Sariyathi, N. K. (2017). *DI DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. 6(7), 3540–3569.*
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Noor J.2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Pangesti, A. W., Oktarina, N., & Rozi, F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Perpustakaan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Pengguna Perpustakaan melalui Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 1–17.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)*. Brawijaya University.
- Sari, R., & Susanti, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ecogen*, 3(4), 549–561.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Sepriyanti, F. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada CV Mandiri Abadi Sejahtera)*.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sualang, L. A., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri DanaAbadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47–57.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Suliyanto.2016. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika, 1*, 33.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 1 Kuisisioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Kepada: Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Saya Yessi Sundari, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebarluaskan

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Yessi Sundari

Nim. 11970125092

Email: 11970125092@students.uin-suska.ac.id

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

III. KUESIONER

A. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan					
2.	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan teliti					
3.	Saya selalu menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya bekerja selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
5.	Saya selalu mengikuti instruksi sebelum mengerjakan tugas / pekerjaan					
6.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini					
7.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik antar rekan kerja					
8.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan					

B. Variabel Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu terbuka dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja					
2.	Saya menanggapi dengan jujur segala bentuk pertanyaan-pernyataan yang datang mengenai pekerjaan yang dilakukan					
3.	Saya peduli terhadap rekan kerja yang sulit dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya berusaha membangkitkan semangat kerja antar rekan kerja					
5.	Saya selalu memberikan dukungan berupa ucapan untuk menciptakan semangat dalam bekerja antar rekan kerja					
6.	Saya selalu memberikan dukungan berupa tindakan langsung sebagai bentuk contoh kepedulian antar rekan kerja					
7.	Saya sering memberikan perhatian yang positif antar rekan kerja dalam mempererat kekeluargaan di lingkungan kerja					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8.	Saya menjaga ucapan dan berprasangka baik kepada rekan kerja untuk mengefektifkan kerjasama dalam bekerja					
9.	Saya sering membicarakan hal-hal yang memiliki kesamaan dengan rekan kerja untuk tetap terjalin komunikasi yang baik					
10.	Saya dan rekan kerja saling memotivasi agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					

C. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pencahayaan dan penerangan di ruangan tempat kerja sudah memadai					
2.	Temperatur atau suhu di ruangan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai					
3.	Kelembapan udara di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
4.	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik di tempat kerja					
5.	Tidak adanya kebisingan di lingkungan tempat bekerja					
6.	Suara dan getaran dalam melakukan pekerjaan teknis sudah terkendali dengan baik					
7.	Wewangian yang ada di ruangan tempat saya bekerja sudah baik sehingga tidak mengganggu					
8.	Tata ruang dan warna di tempat kerja membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan					
9.	Dekorasi ruangan di tempat kerja sudah diatur dengan baik					
10.	Tidak diperbolehkan menghidupkan musik pada saat jam kerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 2 Tabulasi

A. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai								TTL
KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	4	4	5	4	5	5	4	36
4	4	5	5	5	4	5	4	36
4	5	5	4	5	5	4	5	37
4	5	4	4	5	5	4	5	36
5	4	5	5	4	5	4	5	37
5	5	4	5	5	4	5	4	37
5	5	4	5	5	4	4	5	37
4	5	4	4	5	5	4	5	36
5	4	5	4	4	5	4	5	36
5	4	4	5	4	5	5	5	37
4	4	5	4	4	5	4	5	35
5	5	4	5	4	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	5	4	4	4	4	5	34
3	3	4	4	5	5	4	4	32
3	3	4	4	3	3	3	4	27
4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	4	5	5	4	5	4	4	35
5	4	4	4	4	3	2	4	30
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	3	3	3	3	4	28
4	4	4	5	4	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	5	4	5	4	4	4	35
4	4	4	5	5	4	4	4	34
3	5	4	5	4	4	5	5	35
4	3	3	4	4	3	4	4	29
5	4	4	4	4	5	5	4	35
3	4	5	5	4	4	3	5	33
5	4	4	4	5	4	5	4	35
4	4	3	4	5	4	3	3	30
4	4	5	5	4	5	5	5	37
5	5	4	4	5	4	5	4	36
4	4	4	4	5	5	4	5	35
4	4	4	4	5	5	4	4	34

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	4	4	4	5	36
4	4	5	3	5	4	3	5	33
5	5	3	4	4	4	5	4	34
4	4	5	4	5	5	5	4	36
5	5	4	5	3	4	3	4	33
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	5	5	5	5	4	4	5	37
4	3	3	3	3	3	4	3	26
5	4	4	5	5	4	5	4	36
5	5	4	5	5	4	3	4	35
4	4	4	5	3	4	3	4	31
3	3	4	3	4	5	4	5	31
4	4	4	5	5	4	3	4	33
5	5	5	4	4	5	4	5	37
4	4	5	5	5	4	4	5	36
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	5	5	4	4	5	5	5	37
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	5	4	5	5	4	4	35
4	3	3	3	4	5	5	4	31
3	5	4	4	4	4	5	5	34
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	4	3	3	27
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	4	3	3	3	3	4	4	28
5	5	3	3	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	5	3	3	4	4	4	5	32
5	4	3	3	4	3	3	3	28
4	4	5	5	4	4	4	5	35
4	4	5	5	5	4	5	4	36
4	4	4	4	5	5	5	5	36
3	4	4	4	5	4	5	4	33
4	4	5	5	5	4	3	4	34
3	3	5	4	5	3	5	4	32
3	5	5	4	4	5	4	5	35

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	5	4	4	5	5	3	5	35
4	3	3	3	4	3	4	4	28
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	5	5	4	4	4	4	3	34
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	5	4	4	4	5	4	34
3	3	4	4	5	5	4	4	32
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	5	5	4	5	35
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	4	4	3	3	3	4	5	30
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	5	5	4	5	4	5	5	37
3	3	4	5	4	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	4	4	5	4	4	4	35
4	4	5	5	5	5	4	4	36
3	5	4	4	3	3	3	5	30
4	4	5	4	3	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	4	4	5	5	34
5	4	6	4	3	4	4	5	35
5	4	4	4	3	4	4	5	33
4	4	5	5	4	4	4	3	33
5	5	5	4	5	4	5	5	38
4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	4	4	5	4	4	5	35

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



B. Komunikasi (X1)

KOM 1	KOM 2	KOM 3	KOM 4	Komunikasi						TTL KOM
				KOM 5	KOM 6	KOM 7	KOM 8	KOM 9	KOM 10	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	40
4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	41
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	43
4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	43
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	40
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	30
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
3	4	4	5	5	5	3	4	5	4	42

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	43
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	43
5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	43
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	42
2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	39
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	41
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	43
4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	41
4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	42
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	40
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	43
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	41
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	44
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	41
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	41
4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	42
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	42
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	42

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Penguatipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Penguatipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	45
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	40
4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	40
4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42
5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	45
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	42
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	45
4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	39
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	39
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	39
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	41
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	35
5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	42
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	44
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	2	2	4	4	5	5	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	46
4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	41
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	44
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	39

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 3 Uji Validitas

A. Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								Kinerja Pegawai (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
Y.1	Pearson Correlation	1	.361**	-.076	.158	.014	.018	.074	-.126	.339**
	Sig. (2-tailed)		.000	.434	.104	.889	.854	.449	.196	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.2	Pearson Correlation	.361**	1	.118	.124	.175	.110	.074	.234	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000		.226	.202	.071	.259	.452	.015	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.3	Pearson Correlation	-.076	.118	1	.328**	.105	.239**	.172	.295**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.434	.226		.001	.282	.013	.077	.002	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.4	Pearson Correlation	.158	.124	.328**	1	.285**	.245	.197	.109	.600**
	Sig. (2-tailed)	.104	.202	.001		.003	.011	.042	.265	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.5	Pearson Correlation	.014	.175	.105	.285**	1	.361**	.225	.069	.553**
	Sig. (2-tailed)	.889	.071	.282	.003		.000	.020	.483	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.6	Pearson Correlation	.018	.110	.239**	.245	.361**	1	.272**	.265**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.854	.259	.013	.011	.000		.005	.006	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.7	Pearson Correlation	.074	.074	.172	.197	.225	.272**	1	.085	.530**
	Sig. (2-tailed)	.449	.452	.077	.042	.020	.005		.386	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y.8	Pearson Correlation	-.126	.234	.295**	.109	.069	.265**	.085	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.196	.015	.002	.265	.483	.006	.386		.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.339**	.517**	.531**	.600**	.553**	.605**	.530**	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



B. Komunikasi (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Komunikasi (X1)
X1.1 Pearson Correlation	1	.691**	.455**	.327**	.386**	.458**	.275**	.252**	.231**	.185	.746**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.004	.009	.017	.056	.000
X1.1 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.2 Pearson Correlation	.691**	1	.403**	.274**	.300**	.353**	.343**	.294**	.152	.104	.682**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.002	.000	.000	.002	.117	.286	.000
X1.2 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.3 Pearson Correlation	.455**	.403**	1	.411**	.229	.292**	.324**	.289**	.178	.244	.669**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.017	.002	.001	.003	.067	.011	.000
X1.3 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.4 Pearson Correlation	.327**	.274**	.411**	1	.392**	.333**	.104	.094	.083	.062	.524**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000		.000	.000	.285	.336	.397	.529	.000
X1.4 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.5 Pearson Correlation	.386**	.300**	.229	.392**	1	.410**	.176	.006	.093	.167	.537**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.000	.002	.017	.000		.000	.069	.950	.343	.085	.000
X1.5 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.6 Pearson Correlation	.458**	.353**	.292**	.333**	.410**	1	.137	.213	.237	.173	.609**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.160	.027	.014	.075	.000
X1.6 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.7 Pearson Correlation	.275**	.343**	.324**	.104	.176	.137	1	.286**	.189	.277**	.539**
X1.7 Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.285	.069	.160		.003	.051	.004	.000
X1.7 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.8 Pearson Correlation	.252**	.294**	.289**	.094	.006	.213	.286**	1	.377**	.199	.502**
X1.8 Sig. (2-tailed)	.009	.002	.003	.336	.950	.027	.003		.000	.040	.000
X1.8 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.9 Pearson Correlation	.231**	.152	.178	.083	.093	.237	.189	.377**	1	.381**	.499**
X1.9 Sig. (2-tailed)	.017	.117	.067	.397	.343	.014	.051	.000		.000	.000
X1.9 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X1.10 Pearson Correlation	.185	.104	.244	.062	.167	.173	.277**	.199	.381**	1	.493**
X1.10 Sig. (2-tailed)	.056	.286	.011	.529	.085	.075	.004	.040	.000		.000
X1.10 N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Komunikasi (X1) Pearson Correlation	.746**	.682**	.669**	.524**	.537**	.609**	.539**	.502**	.499**	.493**	1
Komunikasi (X1) Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Komunikasi (X1) N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Lingkungan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.522**	.475**	.210	.149	.261**	.211	.115	.203	.423**	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.030	.125	.007	.029	.239	.036	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.2	Pearson Correlation	.522**	1	.498**	.346**	.308**	.247**	.297**	.280**	.185	.255**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.010	.002	.004	.057	.008	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.3	Pearson Correlation	.475**	.498**	1	.394**	.233*	.218	.237**	.251**	.138	.343**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.016	.024	.014	.009	.156	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.4	Pearson Correlation	.210	.346**	.394**	1	.477**	.310**	.069	.089	.024	.456**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000		.000	.001	.480	.364	.807	.000	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.5	Pearson Correlation	.149	.308**	.233*	.477**	1	.438**	.036	.075	.112	.146	.525**
	Sig. (2-tailed)	.125	.001	.016	.000		.000	.717	.442	.252	.132	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.6	Pearson Correlation	.261**	.247**	.218	.310**	.438**	1	.424**	.246**	.336**	.245**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.007	.010	.024	.001	.000		.000	.011	.000	.011	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.7	Pearson Correlation	.211	.297**	.237**	.069	.036	.424**	1	.314**	.254**	.248**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.029	.002	.014	.480	.717	.000		.001	.008	.010	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.8	Pearson Correlation	.115	.280**	.251**	.089	.075	.246**	.314**	1	.451**	.022	.478**
	Sig. (2-tailed)	.239	.004	.009	.364	.442	.011	.001		.000	.823	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.9	Pearson Correlation	.203	.185	.138	.024	.112	.336**	.254**	.451**	1	.180	.493**
	Sig. (2-tailed)	.036	.057	.156	.807	.252	.000	.008	.000		.064	.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X2.10	Pearson Correlation	.423**	.255**	.343**	.456**	.146	.245**	.248**	.022	.180	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.132	.011	.010	.823	.064		.000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.621**	.677**	.657**	.587**	.525**	.650**	.526**	.478**	.493**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

A. Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.606	8

B. Komunikasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.783	10

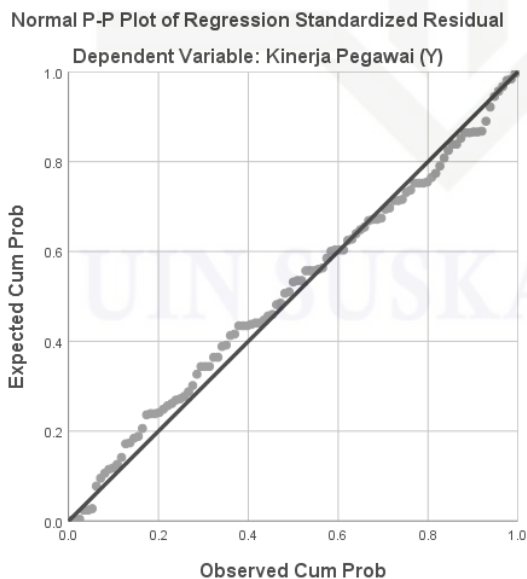
C. Komunikasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.780	10

Lampiran 5 Uji Normalitas

A. Uji Normalitas Garis Plot



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81603406
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.055
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi (X1)	.519	1.928
	Lingkungan Kerja (X2)	.519	1.928

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

B. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

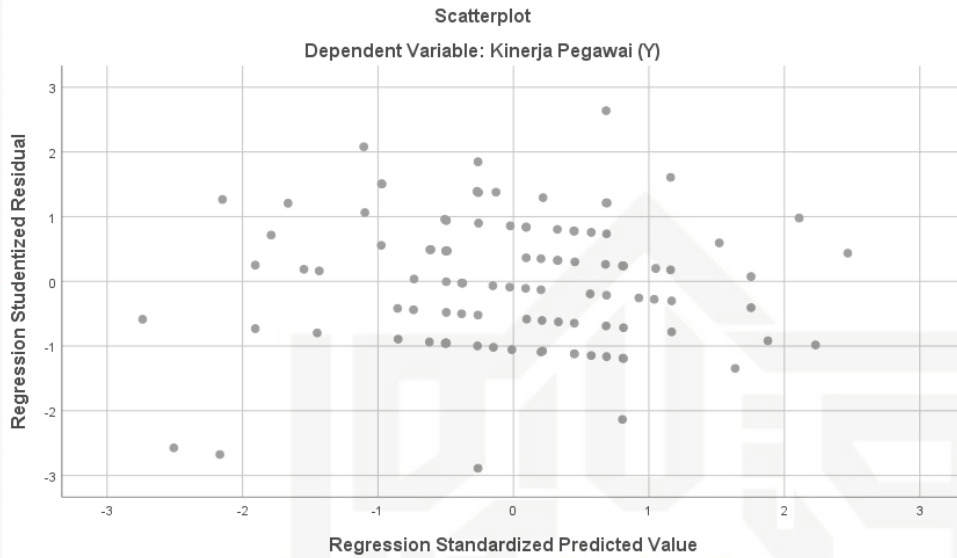
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.521	1.833	2.059

- Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)
- Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.502	2.201		4.771	.000
	Komunikasi (X1)	.333	.065	.481	5.154	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.217	.066	.306	3.278	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.502	2.201		4.771	.000
	Komunikasi (X1)	.333	.065	.481	5.154	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.217	.066	.306	3.278	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.816	2	196.908	58.579	.000 ^b
	Residual	349.586	104	3.361		
	Total	743.402	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Lampiran 10 Koefisien Determinasi (R²)

Model		Model Summary ^b			
		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.728 ^a	.530	.521	1.833

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 12 Tabel Uji r

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 13 Tabel Uji t
Titik Persentase Distribusi t (df = 99 – 120)

Pr Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 14 Tabel F Statistik

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI



Yessi Sundari lahir pada tanggal 06 Februari 2000 di Kota Garo. Penulis merupakan Anak ke-2 dari 3 bersaudara, lahir dari pasangan bapak **Anto Purwanto** dan ibu **Rosna**.

Pada tahun 2006 Penulis memulai pendidikan di SDN 015 Kota Garo dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Tapung Hilir, dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya pada tahun yang sama Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Tapung dan lulus pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2019 Penulis diterima menjadi salah satu mahasiswi Strata-1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial prodi Manajemen. Dalam masa perkuliahan Penulis telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Rambah Tengah Hulu Kecamatan Rambah pada tahun 2022. Pada tahun yang sama, Penulis juga melaksanakan kegiatan *Job Training* di PT. Riau Grafika Indonesia (PT. RIAU GRAINDO) Pekanbaru.

Penulis melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau**”. Pada tanggal 28 Maret 2024 Penulis melaksanakan ujian Munaqasyah Skripsi dan dinyatakan **LULUS** dan berhak mendapatkan gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**.