

Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo

Farhana Walidaini¹, Siti Sri Wulandari²

^{1,2} Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Negeri Surabaya, Universitas Negeri Surabaya

* Corresponding Author e-mail: farhana.21006@mhs.unesa.ac.id

Article History

Received: 29-7-2025

Revised: 12-8-2025

Published: 9-9-2025

Key Words:

Job Training,
Interpersonal
Communication, Work
Environment Employee
Performance

Kata Kunci:

Pelatihan Kerja,
Komunikasi Interpersonal,
Lingkungan Kerja, Kinerja
Pegawai

Abstract: This study aims to analyze the influence of Job Training, Interpersonal Communication, and Work Environment on the Performance of Employees of the Public Works, Highways, and Water Resources Department of Sidoarjo Regency. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The number of samples in this study was 93 respondents consisting of employees of the Public Works, Highways, and Water Resources Department of Sidoarjo Regency. Respondents in this study included Civil Servants (Office Employees and UPTD) P3K and Non-ASN (Office Employees). The results of the study indicate that partially the variables of job training, interpersonal communication have a significant positive effect on employee performance, while the work environment variable partially does not have a significant effect on employee performance, but simultaneously the three variables have a significant effect on employee performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 93 responden yang terdiri atas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo. Responden dalam penelitian ini mencakup Pegawai Negeri Sipil (Pegawai Kantor dan UPTD) P3K dan Non-ASN (Pegawai Kantor). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel pelatihan kerja, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, manajemen yang baik menjadi tuntutan utama bagi organisasi, baik di sektor swasta ataupun di sektor pemerintahan. Menurut Ganyang, (2018) dalam mencapai tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola dan menkalankan fungsi organisasi. Menurut Anindita, (2021) Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang harus dikelola secara strategis agar mampu bersaing dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut Nababan et al., (2016) Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pelatihan kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Menurut Syarifuddin Hasibuan et al., (2021) pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja yang dilaksanakan melalui penyelenggaraan pelatihan yang diselaraskan dengan bidang pekerjaan masing-masing. Menurut Setyorini et al., (2018) komunikasi interpersonal yang efektif mendukung koordinasi kerja dan meningkatkan produktivitas, sementara komunikasi dapat memicu konflik dan menurunkan kinerja Nugroho & Wahjoedi, (2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga sangat menentukan efektivitas kerja Setyorini et al., (2018).

Namun, hasil observasi awal pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja masih terbatas, komunikasi interpersonal belum berjalan optimal, dan lingkungan kerja belum mendukung produktivitas secara maksimal. Hal ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi.

Selain itu, terdapat empirical gap dalam penelitian sebelumnya. Beberapa studi seperti Fitri et al., (2023) dan Melvin Grady Lolowang, Adolfini, (2016) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Novrizal et al., (2024) dan Prasetya N et al., (2021). Demikian pula, komunikasi interpersonal menurut Wertisari et al., (2023), Shavira et al., (2024) dan Luky et al., (2021) berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara Nugroho & Wahjoedi, (2023) menemukan pengaruh negatif. Faktor lingkungan kerja juga menghasilkan temuan yang berbeda antara penelitian Charren Fransisca, Lina Mahardiana, (2019), Sofyan, (2013) dan Saleleng & Soegoto, (2015) dibandingkan dengan Warongan et al., (2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini juga menawarkan novelty dengan memadukan ketiga variabel dalam konteks instansi pemerintah daerah yang masih jarang diteliti secara terpadu.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih karena berlandaskan pada filsafat positivisme

yang mengutamakan pengujian hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data numerik Sugiyono, (2019). Pendekatan ini digunakan untuk meneliti hubungan antar variabel secara parsial ataupun simultan dalam populasi sampel yang sudah ditentukan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo sebanyak 121 orang, yang terdiri dari: Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lapangan/UPTD, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di kantor, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang bertugas di kantor, serta pegawai Non-ASN yang juga bekerja di kantor. Sampel sebanyak 93 responden diambil dengan teknik sampling stratified random proporsional untuk memperoleh representasi proposional dari berbagai strata pegawai. Data primer diperoleh dari kuesioner atau angket yang menggunakan skala Likert 1-5. Tabel 1. berikut adalah tabel susunan skor skala likert yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Data Sekunder diperoleh dari hasil wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi pendukung. Instrumen yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan model regresi berdistribusi normal jika nilai signifikansinya > 5% atau 0,05. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, dengan kriteria tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*, di mana model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 (Ghozali, 2018). Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi masing-masing variabel bebas

e : *Error*

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Komunikasi Interpersonal

X3 : Lingkungan Kerja

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,562	0,361	Valid
	Y.2	0,558		Valid
	Y.3	0,653		Valid
	Y.4	0,568		Valid
	Y.5	0,531		Valid
	Y.6	0,635		Valid
	Y.7	0,713		Valid
	Y.8	0,556		Valid
	Y.9	0,679		Valid
	Y.10	0,570		Valid
	Y.11	0,614		Valid
	Y.12	0,690		Valid
	Y.13	0,607		Valid
	Y.14	0,608		Valid
	Y.15	0,312		Tidak Valid
Pelatihan Kerja	X1.1	0,867	0,361	Valid
	X1.2	0,841		Valid
	X1.3	0,806		Valid
	X1.4	0,846		Valid
	X1.5	0,600		Valid
	X1.6	0,794		Valid
	X1.7	0,783		Valid
	X1.8	0,763		Valid
	X1.9	0,722		Valid
	X1.10	0,637		Valid
	X1.11	0,642		Valid
	X1.12	0,695		Valid
	X1.13	0,809		Valid
	X1.14	0,457		Valid
	X1.15	0,543		Valid
	X1.16	0,645		Valid
	X1.17	0,775		Valid
	X1.18	0,827		Valid
Komunikasi Interpersonal	X2.1	0,734	0,361	Valid
	X2.2	0,760		Valid

	X2.3	0,792		Valid
	X2.4	0,702		Valid
	X2.5	0,771		Valid
	X2.6	0,810		Valid
	X2.7	0,785		Valid
	X2.8	0,748		Valid
	X2.9	0,815		Valid
	X2.10	0,803		Valid
	X2.11	0,736		Valid
	X2.12	0,771		Valid
	X2.13	0,844		Valid
	X2.14	0,773		Valid
	X2.15	0,755		Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,572	0,361	Valid
	X3.2	0,813		Valid
	X3.3	0,707		Valid
	X3.4	0,781		Valid
	X3.5	0,838		Valid
	X3.6	0,772		Valid
	X3.7	0,770		Valid
	X3.8	0,775		Valid
	X3.9	0,739		Valid
	X3.10	0,788		Valid
	X3.11	0,723		Valid
	X3.12	0,561		Valid

Berdasarkan tabel 2. diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga dinyatakan valid, kecuali satu item pada variabel Kinerja Pegawai (Y.15) yang memiliki nilai r hitung sebesar 0,312 dan dinyatakan tidak valid. Pada variabel Pelatihan Kerja, seluruh 18 item valid, dengan nilai r hitung tertinggi 0,867 dan terendah 0,457. Seluruh 15 item pada variabel Komunikasi Interpersonal juga valid, dengan nilai r hitung antara 0,702 – 0,844. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki 12 item yang semuanya valid, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,561-0,838.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,947	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,948	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,918	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,858	Reliabel

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan bahwasa nilai *Cronbach alpha* untuk seluruh variabel melebihi 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menjamin keakuratan, objektivitas, dan konsistensi persamaan regresi. Tahap pertama yaitu dilakukan uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sebuah model regresi mengikuti distribusi normal. Sebuah model regresi dianggap memenuhi syarat jika berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00
	Std. Deviation	2,933
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,059
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.	0,627
	99% Confidence Interval	Lower Bound 0,615
		Upper bound 0,640

Pada tabel 4. diatas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Statistik Kolinieritas	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X1)	0,597	1,676
	Komunikasi Interpersonal (X2)	0,465	2,149
	Lingkungan Kerja (X3)	0,595	1,680

Berdasarkan tabel 5. diatas diketahui bahwa dalam penelitian ini memperlihatkan nilai VIF variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar $1,676 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,597 > 0,10$. Nilai variabel Komunikasi Interpersonal (X2), diperoleh nilai VIF sebesar $2,149 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,465 > 0,10$. Sementara itu,

variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar $1,680 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,595 > 0,10$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.407	3.301		1.638
	Komunikasi Interpersonal	.071	.053	.203	1.337
	Lingkungan Kerja	-.079	.071	-.150	-1.105
	X11	-.042	.041	-.136	-1.023

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Berlandaskan tabel 6. diatas diketahui bahwa hasil Uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,309 untuk variabel pelatihan kerja, dan sebesar 0,185 untuk variabel komunikasi interpersonal serta sebesar 0,272 untuk variabel lingkungan kerja. Ketiga nilai tersebut $> 0,05$ sehingga regresi pada penelitian ini lulus dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.905	4.815		4.757
	Pelatihan Kerja	.325	.062	.470	5.242
	Komunikasi Interpersonal	.352	.078	.458	4.508
	Lingkungan Kerja	-.168	.103	-.146	-1.630

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi masing-masing variabel bebas

e : *Error*

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Komunikasi Interpersonal

X3 : Lingkungan Kerja

$$22,905 + 0,325X_1 + 0,352X_2 - 0,168X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier pada tabel 7. diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta regresi sebesar 22,905 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berada pada nilai 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 22,905.
- Konstanta regresi untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,325 menunjukkan bahwa ke arah positif, artinya jikalau variabel Pelatihan Kerja meningkat maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat, dengan standar error 0,062.

- c. Konstanta regresi untuk variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,352 menunjukkan bahwa ke arah positif, artinya jika variabel Komunikasi Interpersonal meningkat maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat dengan standar error 0,078.
- d. Konstanta regresi untuk Lingkungan Kerja sebesar – 0,168 berarah negatif, artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat maka variabel Kinerja Pegawai akan menurun dengan standar error 0,103.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.905	4.815		4.757 .000
	Pelatihan Kerja	.325	.062	.470	5.242 .000
	Komunikasi Interpersonal	.352	.078	.458	4.508 .000
	Lingkungan Kerja	-.168	.103	-.146	-1.630 .107

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai signifkansi untuk pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,242 > t$ tabel 1,98698 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara (X1) terhadap (Y).

H2 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai signifkansi untuk pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,508 > t$ tabel 1,98698 , sehingga bisa disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara (X2) terhadap (Y).

H3 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai signifkansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,107 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,630 < t$ tabel 1,98698 , sehingga bisa disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak berpengaruh signifikan antara (X3) terhadap (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.766	3	353.922	39.775	.000 ^b
	Residual	791.933	89	8.898		
	Total	1853.699	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal

H4 : Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output pada tabel 9. diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $39,775 > F$ tabel 3,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.558	2.98297
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal				

Berdasarkan tabel 10. diatas menunjukkan bahwa nilai R Square hasil dari koefisien determinasi (R^2) = 0,573. Hal tersebut berarti bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja sebesar 0,573 atau 57,3% dan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan insentif pelatihan kerja yang diterima oleh pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini, didukung oleh pendapat Anggereni, (2018) bahwa untuk mencapai efisiensi dan produktifitas, seorang pemimpin harus mampu memahami serta memenuhi kebutuhan pegawainya. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan kecakapan sesuai dengan kemampuan mereka cenderung menunjukkan peningkatan prestasi kerja yang signifikan. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian terdapat diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan kerja sebagai strategi pengembangan

sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, sesuai dengan temuan penelitian terdahulu yang menempatkan pelatihan kerja sebagai faktor utama dalam peningkatan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal sangat berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, serta memperlancar penyampaian informasi yang berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan keterampilan dan kualitas komunikasi antar pegawai sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Hasil penelitian ini, didukung oleh pendapat Wertisari et al., (2023) bahwa komunikasi yang efektif dapat menjaga kelancaran operasional dan meminimalkan konflik internal, sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target kerja dan peningkatan performa organisasi secara menyeluruh.

Dari hasil penelitian terdapat diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum memberikan dampak yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja atau adanya kekurangan dalam aspek lingkungan kerja belum optimal untuk mendukung produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini, didukung oleh pendapat Nugroho & Santosa, (2024) menunjukkan bahwasanya hasil penelitian faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja memiliki peran dalam menciptakan kenyamanan dan suasana kerja yang kondusif, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada faktor lingkungan kerja saja, tetapi juga harus didukung oleh aspek lain yang dapat memicu produktivitas dan efektivitas kerja secara lebih langsung.

Dari hasil penelitian terdapat di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa tidak terdapat berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan

kerja belum menjadi penentu utama dalam mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi yang diteliti.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo

Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapatnya korelasi yang kuat antara Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F hitung diperoleh sebesar 39,775. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo. Sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima. Hal berikut menampilkan jika pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Koefisien Determinasi pada penelitian ini sebesar 0,573. Hal ini menunjukkan jika 57% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersamaan, serta sebesar 43% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Shavira et al., (2024) memperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Charren Fransisca, Lina Mahardiana, (2019) dimana disebutkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan pelatihan kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Komunikasi interpersonal yang efektif mendorong terjalinnya hubungan kerja yang harmonis dan memperlancar koordinasi antar pegawai, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang nyaman untuk menjalankan tugas. Selain itu, pelatihan kerja, berperan dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai sehingga pegawai lebih mampu mengahapi tuntutan pekerjaan.

Temuan penelitian ini memberikan klarifikasi atas *empirical gap* yang diuraikan pada pendahuluan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, penelitian ini mendukung Sebagian temuan studi terdahulu dan sekaligus memberikan bukti empiris baru yang berbeda untuk variabel lingkungan kerja, khusus nya pada konteks instansi pemerintah daerah di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, objek penelitian terbatas pada satu instansi di Kabupaten Sidoarjo, sehingga hasilnya

belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi atau daerah lain. Kedua, variabel yang dianalisis hanya meliputi Pelatihan kerja, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dianalisis. Keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya terkait adanya pengaruh Pelatihan kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan yang terarah dan relevan terbukti mampu meningkatkan kemampuan teknis ataupun non-teknis pegawai. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dengan lebih baik serta melaksanakan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif.
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hubungan kerja yang terbuka, saling menghormati dan adanya keterlibatan dalam komunikasi dua arah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama tim, serta meminimalisasi konflik antar pegawai.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwasannya terdapat aspek-aspek lingkungan kerja yang belum mendukung secara optimal, seperti fasilitas dan kenyamanan tempat kerja.
4. Pelatihan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya interaksi antara pelatihan kerja yang memadai, komunikasi interpersonal yang efektif serta lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.
5. Berlandaskan observasi awal dan temuan pada penelitian masih terdapat beberapa kondisi kerja yang belum mendukung kinerja secara maksimal. Oleh sebab itu, penting bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja serta meningkatkan efektivitas program pelatihan dan komunikasi interpersonal yang berguna untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Referensi

- Agung Dwi Nugroho, & Tri Wahjoedi. (2023). The influence of work attitude, work communication and work environment on employee performance. *International Journal of Science and Research Archive*, 9(1), 670–678. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2023.9.1.0510>
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan*

- Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Anindita, P. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen). *STIE Putra Bangsa Kebumen*, 1–16.
- Charren Fransisca, Lina Mahardiana, Y. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(1), 10–18.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Luky, A. Z., Kurniawati, T., & Cerya, E. (2021). The Effect of Interpersonal Communication and Work Motivation on Employee Performance in Padang City Regional Company Offices (PDAM). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 192(Piceeba), 367–375.
- Melvin Grady Lolowang, Adolfina, G. L. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 751–759.
- Novrizal, D., Hendriani, S., & Syapsan. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Pada PT. Telkom Witel Ridar. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 8.
- Nugroho, S. A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1631–1638.
- Prasetya N, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi ...*, 3(3), 695–708. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9656>
- Setyorini, W., Lamidi,), Sutarno,), Program,), Manajemen, S., Ekonomi, F., Slamet, U., & Surakarta, R. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(2), 275–285.
- Shavira, D., Muharam, H., & Atika, D. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. *NAMARA:*

- Jurnal Manajemen Pratama*, 1. <https://doi.org/10.46799/jequi.v2i1.20>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA*, Cv.
- Syarifuddin Hasibuan, J., Lesmana, M. T., & Permata Sari, A. (2021). Employee Performance Studies: Antecedents of Work Discipline, Work Motivation, and Job Training. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 117–128. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i2.44>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wertisari, N. L. G. A., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Cabang Bali. *Jurnal Emas*, 4(1), 51–70. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4268/3309>