

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM.
PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

NOVIA ROISKA SARI MARBUN

16.832.0255



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

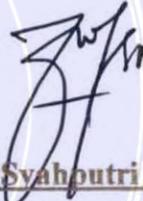
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan
Nama : **NOVIA ROISKA SARI MARBUN**
NPM : 16'832 0255
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(H. Amrin Mulia U Nst, SE., MM)
Pembimbing I



(Yuni Syahputri SE., M.Si)
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Ahsan Effendi, SE., M.Si)
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 06/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana, merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Mei 2020



Novia Roiska Sari Marbun
16.832.0255

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTIGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novia Roiska Sari Marbun
NPM : 16.832.0255
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

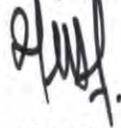
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “ **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan**”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 06 Mei 2020

Yang menyatakan



Novia Roiska Sari Marbun
16.832.0255

ABSTRAK

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum. Perumnas Regional 1 Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kombinasi komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan yang berjumlah 81 karyawan.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 67 responden, dengan menggunakan propotional stratified random sampling sebagai teknik pengambilannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan software SPSS 20.0 (Statistic Product and Services Solution) for windows. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data dan menggunakan wawancara dan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Variabel komunikasi diperoleh nilai t adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,071 > 1,997$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,901 > 1,997$) dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum.Perumnas Regional 1 Medan dan uji F diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($99,187 > 3,14$), dengan hipotesis ditolak dan diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance at Perum. Perumnas Regional 1 Medan

This study aims to determine whether communication and work environment has an influence on employee performance and to find out the combination of communication and work environment has an influence on employee performance. The population used in this study were all employees of Public Corporation. Perumnas Regional 1 Medan, amounting to 81 employees.

This study used a sample of 67 respondents, using proportional stratified random sampling as a sampling technique. Hypothesis testing in this study uses statistical model analysis which consists of validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, F test, t test, and coefficient of determination (R^2) using SPSS 20.0 software (Statistic Product and Services Solution) for windows. Research data sourced from primary data and data collection processes and using interviews and questionnaires.

The results showed that there was a relationship between the independent variables namely communication and work environment on the dependent variable, namely employee performance. Communication variable obtained t value is $t_{count} > t_{table}$ ($4.071 > 1.997$) with a significance level of $0.000 < 0.05$ and for work environment variables obtained t value $> t_{table}$ ($2.901 > 1.997$) with a significance level of $0.005 < 0.05$ so that communication can be concluded Significantly positive effect on employee performance at the Perum. Perumnas Regional 1 Medan and F test obtained $f_{count} > f_{table}$ ($99.187 > 3.14$), with the hypothesis rejected and accepted so it can be concluded that the Communication variable (X_1) and the Work Environment variable (X_2) simultaneously affect Employee Performance (Y).

Keywords: Communication, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan” Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, Msi, selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area
5. Bapak H. Amrin Mulia U, Nst, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.

6. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Keluarga saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
10. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Keluarga saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 14 Februari 2020

Novia Roiska Sari Marbun
16.832.0225

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BABI PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Uraian Teoritis.....	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2. Karakteristik Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2. Komunikasi	12
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi.....	12
2.1.2.2. Tujuan dan Fungsi Komunikasi.....	15
2.1.2.3. Pola Komunikasi.....	17
2.1.2.4. Unsur-unsur Komunikasi.....	18
2.1.2.5. Tipe dan fungsi Komunikasi.....	20

2.1.2.6. Indikator Komunikasi	22
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.2. Karakteristik Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Kerangka Konseptual	32
2.4. Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Lokasi Penelitian	34
3.3. Waktu Penelitian.....	34
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel Penelitian	35
3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.6. Jenis dan Sumber Data.....	38
3.6.1 Jenis Data	38
3.6.2 Sumber Data	38
3.7. Teknik Pengumpulan Data	40
3.8. Teknik Analisis Data	41
3.8.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	41
3.8.2. Uji Asumsi Klasik	42
3.8.3. Uji Linier Berganda.....	43
3.8.4. Uji Hipotesis.....	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1. Deskripsi Singkat Perusahaan	45

4.1.1.1. Sejarah Perum. Perumnas Regional 1 Medan	45
4.1.1.2. Logo Instansi	46
4.1.1.3. Visi dan Misi	47
4.1.1.4. Struktur Organisasi Instansi	47
4.1.1.5. Tugas dan Wewenang	48
4.1.1.6. Identitas Karyawan	53
4.1.1.7. Penyajian Data Variabel Bebas X ₁ (Komunikasi)	58
4.1.1.8. Penyajian Data Variabel Bebas X ₂ (Lingkungan Kerja)	58
4.1.1.9. Penyajian Data Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)	61
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	64
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	66
4.1.4. Uji Linier Berganda	69
4.1.5. Uji Hipotesis	71
4.1.6. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	71
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel III.1	Jadwal Waktu Penelitian	37
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel	40
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert	44
Tabel IV.1	Penentuan Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.2	Penentuan Sampel Berdasarkan Usia	57
Tabel IV.3	Penentuan Sampel Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel IV.4	Penentuan Sampel Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel IV.5	Jawaban Responden Mengenai Karyawan Dapat Mengerti Informasi Pekerjaan Yang Diberikan Atasan Guna Meningkatkan Kinerja 58	
Tabel IV.6	Jawaban Responden Mengenai Intensitas Percakapan Seputar Pekerjaan Karyawan Dapat Berjalan Dengan Baik Guna Meningkatkan Kinerja	59
Tabel IV.7	Jawaban Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengkomunikasikan Ide Dan Gagasan Kepada Atasan Guna Meningkatkan Kinerja	59
Tabel IV.8	Jawaban Responden Mengenai Karyawan Mampu Memahami Tugas Dari Masing-Masing Karyawan Yang Berada Dalam Satu Divisi Sehingga Mencapai Kualitas	60
Tabel IV.9	Jawaban Responden Mengenai Hubungan Antar Karyawan Kerja Berjalan Dengan Baik Dan Lancar Tanpa Adanya Perubahan Sikap Guna Mencapai Efektivitas	60
Tabel IV.10	Jawaban Responden Mengenai Setiap Karyawan Nyaman Bekerja Dengan Fasilitas Yang Memadai/Baik Untuk Meningkatkan Kinerja	60
Tabel IV.11	Jawaban Responden Mengenai Karyawan Mampu Menjalin	

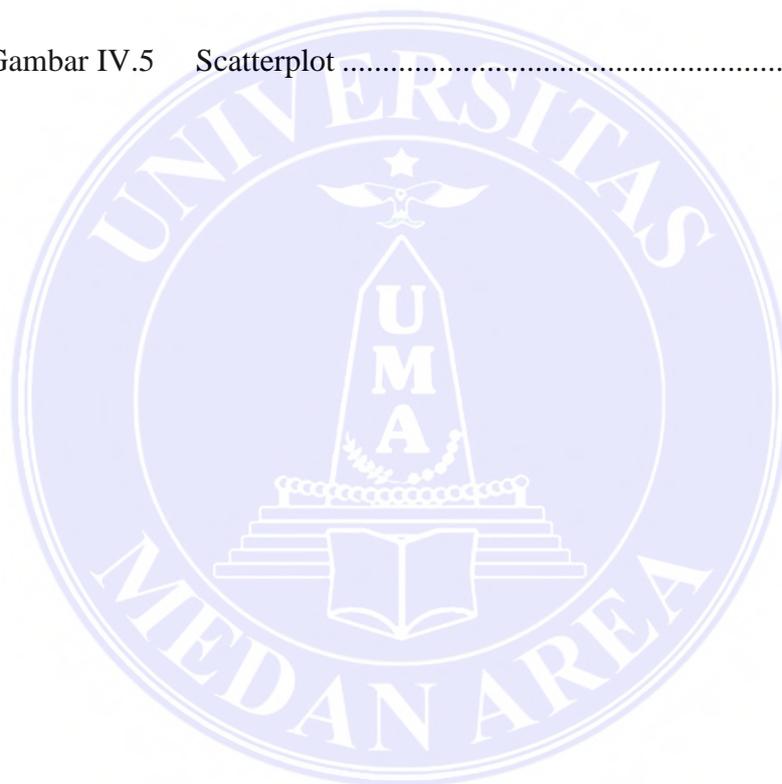
Hubungan Baik Dengan Karyawan Lain Guna Meningkatkan Kinerja.....	61
Tabel IV.12 Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Yang Disediakan Perusahaan Telah Sesuai Dengan Pekerjaan Karyawan Dalam Meningkatkan Kuantitas	61
Tabel IV.13 Jawaban Responden Mengenai Penerangan Yang Ada (Sinar Matahari Dan Listrik) Di Ruang Kerja Telah Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan Guna Meningkatkan Kinerja	62
Tabel IV.14 Jawaban Responden Mengenai Kondisi Udara Di Ruang Kerja Karyawan Sudah Dapat Memberikan Kenyamanan Untuk Meningkatkan Kinerja	62
Tabel IV.15 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Tenang Dan Bebas Dari Kebisingan Suara Lalu Lalang Kendaraan Dapat Meningkatkan Kinerja	63
Tabel IV.16 Jawaban Responden Mengenai Adanya Ac Membantu Menghilangkan Bau-Bauan Tidak Sedap Yang Mengganggu Di Ruang Kerja Sehingga Mampu Mempengaruhi Kinerja	63
Tabel IV.17 Jawaban Responden Mengenai Keamanan Di Tempat Kerja Sudah Mampu Membuat Karyawan Bekerja Dengan Nyaman	64
Tabel IV.18 Jawaban Responden Mengenai Dalam Perusahaan Kinerja Karyawan Dapat Dilihat Dari Kuantitas Pekerjaan Yang Dihasilkan	64
Tabel IV.19 Jawaban Responden Mengenai Dalam Perusahaan Hasil Kerja Karyawan Dapat Dilihat Dari Standar Kerja Yang Telah Ditentukan	65
Tabel IV.20 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan Dapat Dinilai Dari Kemampuan Dari Hasil Pekerjaan	65
Tabel IV.21 Jawaban Responden Mengenai Dalam Perusahaan Kinerja Karyawan Dapat Dinilai Dari Kehadiran Bekerja Sesuai Jam Kantor.....	66
Tabel IV.22 Jawaban Responden Mengenai Dalam Perusahaan Kinerja Karyawan Dapat Dilihat Dari Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja Sama	66
Tabel IV.23 Hasil Uji Validitas dan Variabel Komunikasi (X_1)	67
Tabel IV.24 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	67
Tabel IV.25 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X_1)	68
Tabel IV.26 Hasil Uji Reliabilitas	68

Tabel IV.27 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel IV.28 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
Tabel IV.29 Hasil Uji Parsial	73
Tabel IV.30 Hasil Uji Simultan	74
Tabel IV.31 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual	36
Gambar IV.1	Logo Perusahaan	49
Gambar IV.2	Struktur Organisasi	51
Gambar IV.3	Histogram.....	69
Gambar IV.4	Normal P-Plot	70
Gambar IV.5	Scatterplot	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti komunikasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja

sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010).

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135).

Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi efektif yang terjadi dalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima oleh penerima adalah sama (Ismuhadjar, 2006). Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seseorang individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik pula, lain halnya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dikhawatirkan akan terjadi *missed communcation* dan *missed understanding*. Lebih lanjut jika hal ini dibiarkan terus berlangsung maka kinerja individu dalam lingkup kecil dan perusahaan dalam lingkup besar akan terganggu.

Selain komunikasi, salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21).

Penelitian ini dilakukan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan yang bergerak di bidang perumahan dan permukiman, Perum Perumnas kini gencar menambah bisnis properti komersial di beberapa wilayah Indonesia, termasuk kota Medan. Beberapa proyek besar mulai dikerjakan tahun ini diantaranya konsep standartland atau kawasan bisnis terpadu.

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan observasi terhadap Perum Perumnas Regional 1 Medan terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan menurun disebabkan oleh kurangnya komunikasi karyawan dalam pengerjaan laporan yang diberikan menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Tingkat absensi yang masih tinggi dan kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya. Selain itu, strategi komunikasi pada Perum Perumnas Regional 1 Medan adalah mengadakan rapat mingguan dan bulanan, adanya karyawan tidak menghadiri rapat yang mengakibatkan informasi pekerjaan dan laporan mereka

tidak tersampaikan dengan baik dan pekerjaan menjadi berantakan dan tidak tepat waktu. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir *missed communication* dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi *miss communication* adalah dengan melihat lingkungan kerja Perum Perumnas Regional 1 Medan dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja lingkungan yang fakum dan juga masalah lingkungan kerja Perum Perumnas ini memiliki kondisi cepat gerak dalam pekerjaan sehingga karyawan lebih ke kompetitif, meskipun karyawan ingin melakukan pekerjaannya yang terbaik untuk perusahaan namun itu suatu masalah yang mungkin terjadi lingkungan kerja. Suasana kerja di lingkungan eksternal yang kondisi panas, seperti langit- langit bangunan atau plafon yang rendah dan merupakan juga suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh komunikasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul skripsi “**Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah komunikasi yang berada di kantor Perum. Perumnas Regional 1 Medan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan

dan lingkungan kerja yang berada di kantor Perum. Perumnas Regional 1 Medan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan?
3. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Perumnas Regional 1 Medan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perum. Perumnas Regional 1 Medan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Perum. Perumnas Regional 1 Medan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian Ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2004, h.67).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004, h.67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

2.1.1.2 Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004, h.68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2003) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.

5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.1.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:59) adapun unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.

1. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreativitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan

yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia

untuk berkomunikasi. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih. Frase dua orang atau lebih perlu ditekankan, karena sebahagian literature menyebut istilah komunikasi intrapersonal, yakni komunikasi dengan diri sendiri. Komunikasi terjadi jika setidaknya suatu sumber membangkitkan respons pada penerima melalui penyampaian suatu pesan dalam bentuk tanda atau symbol, baik bentuk verbal (kata-kata) atau bentuk non verbal (nonkata-kata), tanpa harus memastikan terlebih dulu bahwa kedua pihak yang berkomunikasi punya suatu system symbol yang sama. (Mulyana, 2008:3).

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud atau tujuan, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil (Ardana dkk, 2009:49).

Komunikasi akan terjadi dan berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna, dengan kata lain mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakan oleh bahasa itu. Jelas bahwa percakapan kedua orang itu dapat dikatakan komunikatif apabila kedua-duanya, selain mengerti bahasa yang dipergunakan, juga mengerti makna dari bahan yang dipercakapkan (Effendy, 2013:9)

Menurut Wiryanto (2004:9), Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang keorang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang dipergunakan dalam percakapan, ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Menurut Robbins (2009:77), Komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman makna. Perhatikan penekanan pada perpindahan makna; ini berarti bahwa jika informasi atau ide-ide belum disampaikan, komunikasi belum dilakukan. Pembicara yang tidak didengar atau penulis yang materinya tidak dibaca belum berkomunikasi. Lebih penting lagi, bagaimanapun, komunikasi melibatkan pemahaman makna. Agar komunikasi berhasil, makna harus disampaikan dan dipahami.

Wilbur Schramm (2012;130) menyatakan komunikasi sebagai suatu proses berbagi (*sharing process*). Schramm menguraikannya bahwa komunikasi berasal dari kata Latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila berkomunikasi, sebenarnya sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonness*) dengan seseorang. Manusia berusaha berbagi informasi, ide atau sikap. Seperti dalam uraian ini, misalnya saya sedang berusaha berkomunikasi dengan para pembaca untuk menyampaikan ide bahwa hakikat sebuah komunikasi sebenarnya adalah usaha membuat penerima atau pemberikomunikasi memiliki pengertian (pemahaman) yang sama terhadap pesan tertentu” (Suprpto, 2006:2-3).

Dari uraian tersebut, definisi komunikasi menurut Schramm (2012;133) tampak lebih cenderung mengarah pada sejauhmana keefektifan proses berbagi antarpelaku komunikasi. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (*commonness*), kesepahaman antara sumber (*source*) dengan penerima (*audience*)-nya. Menurutnya, sebuah komunikasi efektif apabila audience menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampai.

DeVito (2000:120) mengemukakan komunikasi sebagai transaksi. Transaksi yang dimaksudkannya bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komponen saling terkait dan bahwa para komunikatornya beraksi dan bereaksi sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan. Setiap proses transaksi, elemen berkaitan secara integral dengan elemen lain.

Jika dilihat sekilas dari ulasan di atas, kiranya dapat ditarik benang merah bahwa tiap ahli bisa memiliki pandangan beragam dalam mendefinisikan komunikasi. Komunikasi terlihat sebagai kata yang abstrak sehingga memiliki banyak arti. Kenyataannya untuk menetapkan satu definisi tunggal terbukti sulit dan tidak mungkin terutama jika melihat pada berbagai ide yang dibawa dalam istilah itu.

Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi. Komunikasi organisasi merupakan suatu bidang komunikasi yang berperan dalam menyediakan informasi yang efektif bagi manajemen dalam rangka pengambilan keputusan terhadap masalah-masalah ataupun peluang-peluang yang berkaitan dengan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri (Purwanto,2006:25).

2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Komunikasi

Menurut Effendy (2013:27), ada 4 (empat) tujuan komunikasi organisasi, yaitu:

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

2. Mengubah pendapat atau opini (*to change opinion*), yaitu pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau kelompok menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

Dalam melaksanakan tugasnya pimpinan organisasi dihadapkan kepada dua bidang tugas dan tanggungjawab yang harus dikoordinirnya secara terpadu, yaitu bidang teknis yang dilakukan oleh para petugas dan bidang administrasi yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab para staf administrasi. Tidak bisa dipungkiri kedua bidang organisasi ini saling mendukung dan melengkapi.

Dalam mengkoordinir kegiatan, pimpinan perusahaan harus benar-benar dapat memanfaatkan proses komunikasi yang dilakukannya dengan para staf sesuai dengan fungsi komunikasi yaitu menghubungkan semua unsur yang berinteraksi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa kesetia-kawanan dan loyalitas antar sesama, seperti:

1. Pimpinan dapat mengetahui langsung keadaan bawahannya, sehingga pekerjaan berlangsung secara efisien.
2. Meningkatkan rasa tanggung jawab semua anggota, dan melibatkan mereka pada kepentingan organisasi. Kemudian muncullah rasa keterlibatan atau *sense of involvement*, dan rasa ikut memiliki, dan *sense of belonging* atau rasa satu kelompok.

3. Memunculkan rasa saling pengertian dan saling menghargai tugas masing-masing sehingga meningkatkan rasa kesatuan dan pemantapan *spirit decorps* (semangat korps). (Purwanto, 2006:40)

2.1.1.3 Pola Komunikasi

Meskipun semua organisasi harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak dalam mencapai tujuannya, perlu diketahui bahwa pendekatan yang dipakai antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain dapat bervariasi atau berbeda-beda (Purwanto, 2011:49). Jenis-jenis komunikasi tersebut adalah:

1. Komunikasi dari Atas ke Bawah

Seorang manajer yang menggunakan jalur komunikasi kebawah memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah.

Jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) merupakan penyampaian pesan yang dapat berbentuk perintah, instruksi, maupun prosedur untuk dijalankan para bawahan dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, perlu diperhatikan penggunaan bahasa yang sama, sederhana, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami dalam penyampaian pesan.

2. Komunikasi dari Bawah ke Atas

Dalam struktur organisasi, komunikasi dari bawah ke atas (*bottom-up* atau *upward communication*) berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi. Keterlibatan karyawan (bawahan) dalam proses pengambilan keputusan

merupakan cara yang paling positif dalam upaya membantu pencapaian tujuan organisasi.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) atau sering disebut dengan komunikasi lateral (*lateral communication*) adalah komunikasi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar/sederajat dalam suatu organisasi. Tujuan komunikasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) adalah komunikasi yang melibatkan antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda, misalnya komunikasi yang terjalin antara manajer SDM dengan karyawan keuangan.

2.1.1.4 Unsur-Unsur Komunikasi

Dalam konteks organisasi, komunikator adalah karyawan atau manajer yang memiliki ide, niat-niat, informasi, dan tujuan untuk berkomunikasi (Ivancevich, 2007:117)

1. Pengkodean (*Encoding*)

Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan simbol yang sistematis yang mengungkapkan makna informasi yang dikomunikasikan. Sebagai contoh, seorang manajer seringkali menggabungkan informasi akuntansi, laporan penjualan, serta data komputer, dan kemudian mengubah informasi-informasi tersebut menjadi suatu bentuk pesan (misalnya laporan perusahaan). Fungsi pengkodean ini adalah

menciptakan suatu bentuk dimana setiap ide dan makna dapat diekspresikan sebagai sebuah pesan.

2. Pesan (*Message*)

Hasil proses penyandingan adalah pesan itu sendiri. Segala hal yang disampaikan komunikator terekspresikan dalam pesan baik verbal maupun nonverbal. Para manajer memiliki sejumlah alasan berkomunikasi, seperti meminta pihak lain memahami ide mereka, memahami ide orang lain, membuat ide mereka (atau diri mereka sendiri) diterima oleh orang lain, atau melakukan suatu tindakan tertentu. Pesan adalah apa yang ingin disampaikan setiap individu kepada orang lain, dan bentuk pesan sangat tergantung media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut. Kedua hal tersebut tidak terpisahkan.

3. Media Perantara (*Medium*)

Media perantara merupakan media yang menyampaikan pesan. Organisasi-organisasi dapat menyediakan informasi kepada seluruh anggotanya dengan berbagai cara, seperti komunikasi tatap muka, telepon, pertemuan kelompok, memo, pernyataan kebijakan perusahaan, sistem imbalan, jadwal produksi, dan perkiraan penjualan. Penggunaan media elektronik seperti komputer dan teknologi telekomunikasi telah meningkatkan perhatian pada peran media perantara dalam berbagai aspek komunikasi organisasi.

4. Pengurai-Penerima Pesan (*Decoding-Receiver*)

Agar proses komunikasi dapat disempurnakan, pesan yang disampaikan harus diterjemahkan kembali oleh sang penerima pesan. Pengurai adalah istilah teknis untuk setiap proses pikiran dan penerima pesan. Pengurai, oleh karena

itu, berkaitan dengan bagaimana menginterpretasikan informasi yang disampaikan. Penerima pesan menginterpretasikan (menguraikan) pesan yang disampaikan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya untuk dapat benar-benar memahami pesan tersebut. Karena itu, seorang tenaga penjualan mungkin akan menguraikan sebuah memo dari pimpinan perusahaan dengan cara yang berbeda dengan bagaimana seorang manajer produksi melakukan hal yang sama. Semakin sesuai pesan yang diinterpretasikan dengan maksud yang sebenarnya ingin disampaikan, komunikasi dapat dikatakan semakin efektif. Hal ini menegaskan pentingnya komunikator untuk menjadi seorang yang “berorientasi pada penerima pesan”.

5. Umpan Balik (*Feedback*)

Munculnya umpan balik dalam proses komunikasi sangat diharapkan. Komunikasi satu arah adalah proses yang tidak memungkinkan terjadinya umpan balik bagi komunikator dari penerima pesan. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya distorsi antara pesan yang disampaikan dengan pesan yang diterima. Sebuah rangkaian umpan balik dapat membuat komunikator tahu, melalui respons penerima pesan, apakah pesan telah diterima dan telah menghasilkan respons yang diharapkan. Komunikasi dua arah menyediakan umpan balik yang penting dari penerima pesan ke komunikator.

Bagi para manajer, umpan balik komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Dalam situasi tatap muka, memungkinkan terjadinya umpan balik langsung melalui pertukaran verbal, seperti dalam bentuk perubahan ekspresi wajah ketika bertemu dengan perbedaan pendapat atau kesalahpahaman. Selain

itu, umpan balik tidak langsung (seperti rendahnya produktivitas, rendahnya kualitas produksi, tingginya tingkat absensi dan perputaran pegawai, serta kurangnya koordinasi dan/atau konflik antar unit) mungkin mengindikasikan adanya kekurangan dalam komunikasi organisasi.

6. Suara Derau (*Noise*)

Dalam kerangka pemahaman mengenai komunikasi manusia , suara derau dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang menyimpangkan pesan yang disampaikan.

2.1.1.5 Tipe dan Fungsi Komunikasi

Dewi (2006:25) menguraikan lima tipe atau tingkatan komunikasi beserta fungsinya masing-masing:

1. Komunikasi dengan Diri Sendiri (*Intrapersonal Communication*)

Komunikasi dengan diri sendiri adalah suatu proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu atau dengan diri sendiri. Proses komunikasi terjadi karena seorang memberi arti terhadap sesuatu objek yang diamatinya atauterbisit dalam pikirannya sendiri. Dalam pengambilan keputusan seseorang seringkali terbawa ke dalam situasi berkomunikasi dengan diri sendiri. Namun, beberapa kalangan menilai bahwa hal tersebut sesungguhnya bukanlah proses komunikasi, melainkan suatu aktifitas internal monolog. Komunikasi dengan diri sendiri berfungsi mengembangkan kreativitas imajinasi, memahami, dan mengendalikan diri sendiri, serta meningkatkan kematangan berpikir sebelum mengambil keputusan.

2. Komunikasi Antar Pribadi (*Interpersonal Communication*)

Komunikasi antar pribadi adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih. Komunikasi antara dua orang dalam situasi tatap muka disebut komunikasi diadik (*Dyadic Communication*). Fungsi komunikasi ini adalah untuk meningkatkan hubungan insani (*human relations*), menghindari konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.

3. Komunikasi Kelompok Kecil (*Small Group Communication*)

Komunikasi kelompok kecil adalah komunikasi yang berlangsung antara tiga orang atau lebih secara tatap muka atau menggunakan sebuah alat untuk membantu interaksi antara satu dengan yang lain. Tipe komunikasi ini sering juga dikelompokkan sebagai tipe komunikasi antar pribadi.

4. Komunikasi Massa (*Mass Communication*)

Dalam komunikasi massa, pesan dikirim dan sumber lembaga kepada khalayak yang bersifat massal melalui alat-alat mekanis, seperti televisi, radio, surat kabar, atau film.

5. Komunikasi Publik (*Public Communication*)

Komunikasi publik biasa disebut komunikasi pidato, kolektif, retorika, *public speaking*, atau *audiens communication*.

6. Komunikasi publik berfungsi menumbuhkan semangat kebersamaan (solidaritas), mempengaruhi orang lain, member informasi, mendidik, dan menghibur.

Fungsi komunikasi secara menyeluruh dapat dirinci kembali sebagai berikut (Dewi, 2006:27):

1. Informasi, yakni kegiatan mengumpulkan, menyimpan data, fakta dan pesan, opini dan komentar, sehingga orang bisa mengetahui keadaan yang terjadi di luar dirinya.
2. Sosialisasi, yakni menyediakan dan mengajarkan ilmu pengetahuan bagaimana bersikap sesuai nilai-nilai yang ada, serta bertindak sebagai anggota masyarakat secara efektif.
3. Motivasi, yakni mendorong seseorang untuk mengikuti kemajuan orang lain melalui apa yang mereka baca, lihat, dan dengar melalui media massa.
4. Bahan diskusi, yakni menyediakan informasi sebagai bahan diskusi untuk mencapai persetujuan dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai hal-hal yang menyangkut orang banyak.
5. Pendidikan, yakni membuka kesempatan untuk memperoleh pendidikan secara luas, baik untuk pendidikan formal maupun informal.
6. Memajukan kebudayaan, media massa menyebarkan hasil-hasil kebudayaan melalui aneka program siaran atau penerbitan buku.
7. Hiburan; media massa telah menyita banyak waktu luang dari semua golongan usia dengan difungsikannya media komunikasi sebagai alat hiburan dalam rumah tangga.
8. Integrasi; menjembatani perbedaan antarsuku bangsa maupun antarbangsa dalam upaya memperkokoh hubungan dan pemerataan informasi.

2.1.2.6 Indikator Komunikasi

Menurut mangkunegara (2009:71) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat

menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka indikator-indikator komunikasi adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektifitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008:1).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Schultz dan D. Schultz (2010:405) Lingkungan atau kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2011:2).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Adapun penjelasan mengenai pendapat Sedarmayanti tersebut di atas yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air

condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.2 Penelitian Terdahulu

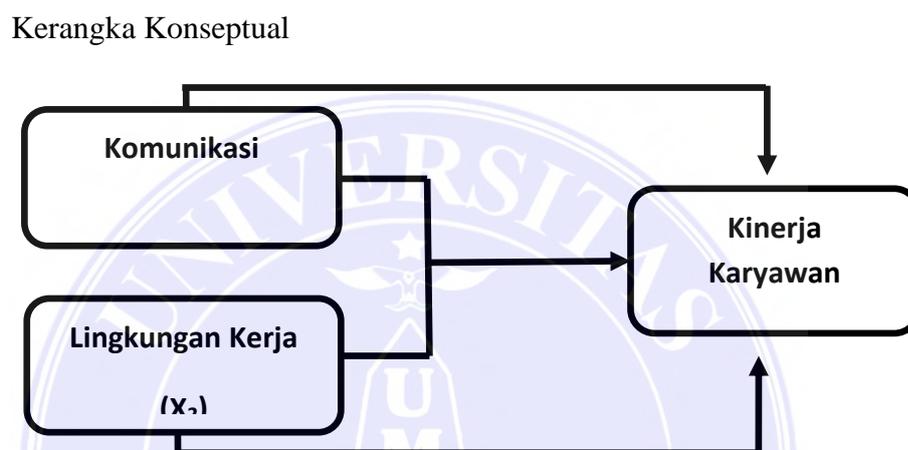
Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kompensasi, lingkungan kerja, kinerja diantaranya yang berjudul:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
Andayani (2012)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Tanjung Mulia	Variabel Independen: Komunikasi dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Jasa Marga. Berdasarkan uji signifikansi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan menurut uji signifikan secara parsial yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga adalah variabel motivasi.
Nugroho (2011)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang	Variabel Independen: Komunikasi dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresnatel Indonesia Semarang.
Yunanda (2007)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Syahrifadi Ila, Novi (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Superintendent Medan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent Medan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” (Sugiyono, 2012:93). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian eksplanasi asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Kurniawan, 2012:21). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan, yang beralamat di Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia, Medan (0610) 8464 601.

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai Februari 2020. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1

Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019			2020			
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pengajuan Judul Penyusunan dan Bimbingan Propros							
2	Penyusunan dan Bimbingan Proposal							
3	Seminar Proposal							

4	Pengumpulan Data Survei							
5	Analisis Data							
6	Seminar Hasil							
7	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi							
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau							
9	Sidang Meja Hijau							

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel.

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 81 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Adapun menurut Sujarweni (2014: 69) yaitu “Proporsional random sampling adalah pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)} \dots\dots\dots(Sujarweni, 2014: 66)$$

Dimana:

n : Ukuran Sampel

N : Populasi

e : Prosentase kelonggaran sampel yang masih diinginkan.

Dengan jumlah populasi sebesar 81 orang, maka dapat ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin tersebut yaitu:

$$n = \frac{81}{1 + (81 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{81}{1,2025}$$

$$n = 67,3 \text{ (pembulatan menjadi 67 orang)}$$

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi (Nisfiannoor, 2009: 6). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode probability sampling yaitu simple random sampling. Dengan demikian maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 67 orang karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan untuk dijadikan responden.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu defenisi variabel yang akan diteliti.

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang dipergunakan dalam percakapan, ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya. (Wiryanto 2004:9)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemudahan dalam memperoleh informasi - Intensitas komunikasi - Efektivitas komunikasi - Tingkat pemahaman pesan - Perubahan sikap (mangkunegara 2009:71) 	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008:1).	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana Kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Tersedianya fasilitas kerja. (Nitisemito 1992,159) - Penerangan/cahaya - Sirkulasi udara - Kebisingan - Bau tidak sedap - Keamanan (Sedarmayanti 2009:28) 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001, h.67).	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas output - Kualitas output - Keandalan - Kehadiran - Kemampuan bekerja sama (Robert L. Mathis dan John H. Jackson 2006:378) 	Likert

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2012: 11), “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antaradua variabel atau lebih”. Data asosiatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

3.6.2 Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan dengan menggunakan daftar pernyataan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti: struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

2. *Questionnaire* (angket)

Daftar pernyataan/pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel 3.3

Tabel Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012: 133)

3. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan dinilai penting dengan penelitian ini.

4. Studi Pustaka

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan buku-buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.0 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

Untuk uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden awal karyawan Perum. Perumnas diluar jumlah sampel, dimana

jumlah populasi penelitian ini 81 orang karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh 67 sampel

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- a) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- b) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- c) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- d) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- e) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kasual antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih satu variabel bebas yang mempengaruhinya.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai toleran dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. Tolerance mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.8.4 Uji Hipotesis

1. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

2. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > T_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$

$$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

Determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi (X_1) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,071 > 1,997$). Maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,901 > 1,997$). Maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 3. Terdapat pengaruh antara komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Perum. Perumnas Regional 1 Medan. Hal ini ditunjukkan oleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($99,187 > 3,14$), yang artinya secara simultan variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- kondusif.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,748. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 74,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 25,2 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Jadi kesimpulannya yaitu jika komunikasi dan lingkungan kerja dapat diselesaikan maka akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi, untuk itu Perum. Perumnas Regional 1 Medan harus senantiasa mengevaluasi penerapan komunikasi dan lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya agar kinerja karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan tetap terjaga sehingga tidak mengganggu hasil kinerja keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komunikasi (X_1) pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan, maka hal yang perlu diperhatikan adalah untuk lebih memaksimalkan intensitas komunikasi dengan banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar sehingga efektifitas komunikasi yang artinya adalah komunikasi yang bersifat arus langsung memudahkan setiap karyawan mengetahui informasi yang disampaikan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja (X_2) pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan, maka hal yang perlu diperhatikan adalah terus meningkatkan suasana kerja, dengan adanya fasilitas yang memadai perusahaan mampu membuat karyawan bekerja dengan maksimal dan bersemangat bekerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.





DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM,
Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ardana, Komang, 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya
kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung
- Effendy, Onong Uchjana. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung:
PT Remaja Rosdakarya
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogjakarta
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Hasibuan, Melayu SP, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*,
Penerbit Bumi Aksara.

- Iamuhadjar. 2006 *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pejabat Struktural dan Dosen Tetap di beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta*. Jurnal Bisnis Strategi. Vol. 15 No.2. P 52-61
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia : Insan Cendekia*
- Ivancevich, John M.2007.*Perilaku dan Manajemen Organisasi*.Ciracas:Penerbit Erlangga.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429-1439.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyana, Dedy. (2008). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara

- Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Prabasari, I. G. A. A. M., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2(4).
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today* (10 edition). New York: Pearson
- Sedarmayati, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayati, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayati. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Septianto, D., Septianto, D., & LATARUVA, E. (2011). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro). N
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).

- Subaris dan Haryono. 2008. *Hygine Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mitra Cendikia
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2009
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Udayanto, R. R., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2015). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Coca-Cola. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 3(1).
- Utami, S. S. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Wiryanto, 2004, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- repository.usu.ac.id
- openjournal.unpam.ac.id eprints.ums.ac.id

LAMPIRAN

KUESIONER PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM. PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat , dalam rangka yang pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____ (*Tidak Wajib)
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia : a. 20-25 Thn b. 26-30 Thn c. 31-35 Thn d. > 36 Thn
4. Pendidikan : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2
5. Lama Bekerja :
6. Devisi :

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng / *checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
- S = Setuju (diberi nilai 4)
- RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)
- TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III DAFTAR PERTANYAAN

1. VARIABEL BEBAS KOMUNIKASI (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemudahan dalam memperoleh informasi						
1	Karyawan dapat mengerti informasi pekerjaan yang diberikan atasan guna meningkatkan kinerja					
Intensitas komunikasi						
2	Intensitas percakapan seputar pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan baik					

	guna meningkatkan kinerja					
Efektivitas komunikasi						
3	Karyawan mampu mengkomunikasikan ide dan gagasan kepada atasan guna meningkatkan kinerja					
Tingkat pemahaman pesan						
4	Karyawan mampu memahami tugas dari masing-masing karyawan yang berada dalam satu divisi sehingga mencapai kualitas					
Perubahan sikap						
5	Hubungan antar karyawan kerja berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya perubahan sikap guna mencapai efektivitas					

2. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Suasana kerja						
1	Setiap karyawan nyaman bekerja dengan fasilitas yang memadai/baik untuk meningkatkan kinerja					
Hubungan dengan rekan kerja						
2	Karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan karyawan lain guna meningkatkan kinerja					
Tersedianya fasilitas kerja						
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan karyawan dalam meningkatkan kuantitas					
Penerangan/cahaya						
4	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan karyawan guna meningkatkan kinerja					
Sirkulasi udara						
5	Kondisi udara di ruang kerja karyawan sudah dapat memberikan kenyamanan untuk meningkatkan kinerja					
Kebisingan						
6	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas kendaraan dapat meningkatkan kinerja					
Bau tidak sedap						
7	Adanya AC membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang					

	mengganggu di ruang kerja sehingga mampu mempengaruhi kinerja					
Keamanan						
8	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

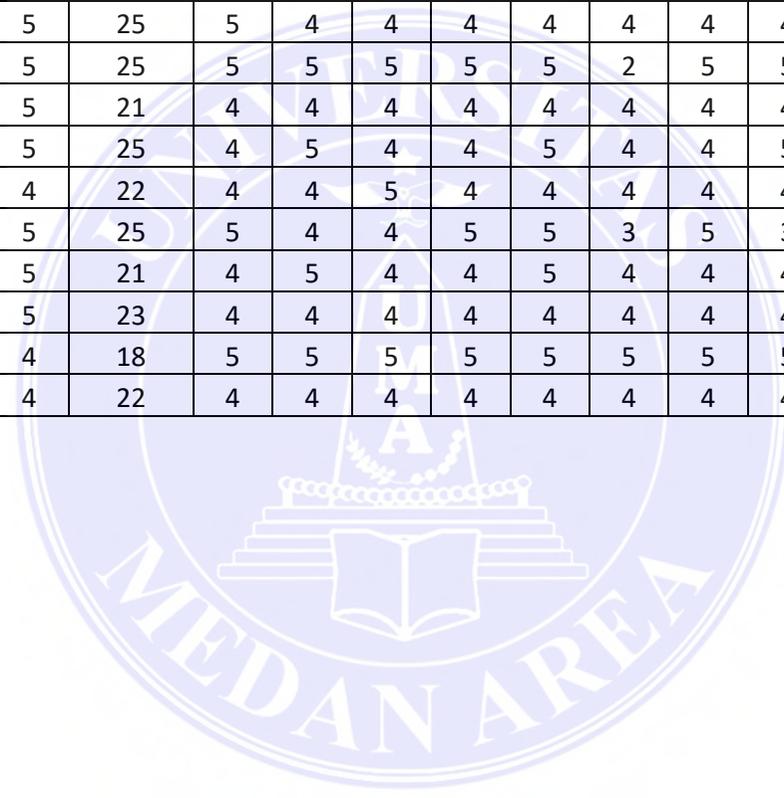
NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kuantitas output						
1	Dalam perusahaan kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
Kualitas output						
2	Dalam perusahaan hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kerja yang telah ditentukan					
Keandalan						
3	Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dinilai dari kemampuan dari hasil pekerjaan					
Kehadiran						
4	Dalam perusahaan kinerja karyawan dapat dinilai dari kehadiran bekerja sesuai jam kantor					
Kemampuan bekerja sama						
5	Dalam perusahaan kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama					

TABULASI RESPONDEN KARYAWAN

No Responden	Komunikas (X1)						Lingkungan Kerja (X2)										Kinerja Karyawan (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y	
1	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	5	5	23	
2	4	3	4	4	2	17	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	3	4	4	2	17	
3	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	5	4	5	36	5	5	5	5	5	25	
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	
5	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	23	
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	
7	4	5	5	5	5	24	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	5	5	5	5	24	
8	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	4	4	22	
9	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	5	4	4	4	35	4	4	5	5	5	23	
10	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	4	4	22	
11	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	5	5	4	35	5	4	5	4	5	23	
12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	20	
13	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	25	
14	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	3	4	4	4	31	5	5	5	5	5	25	
15	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	20	
16	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	24	
17	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	20	
18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	25	
19	4	5	4	5	4	22	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	5	4	5	4	22	
20	5	4	5	5	5	24	3	4	4	4	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	23	
21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	5	5	25	
22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4	5	4	5	4	22	
23	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	5	4	4	36	5	4	4	4	5	22	

24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	5	5	5	4	24
25	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	5	4	5	4	22
26	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	5	5	23
27	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	5	4	5	36	4	5	4	5	4	22
28	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	4	5	4	5	23
29	5	5	5	5	4	24	3	4	4	4	4	4	5	4	32	4	5	5	5	4	23
30	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	4	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	3	4	4	31	5	4	5	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	5	4	33	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	20
34	4	5	4	5	4	22	5	3	4	4	4	4	3	4	31	5	5	5	5	4	24
35	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	5	21
36	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	25
37	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4	5	4	5	4	22
38	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	5	4	5	23
39	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	25
42	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20
43	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	5	4	5	4	22
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	4	3	3	3	30	5	5	5	5	5	25
46	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	5	4	4	35	4	5	4	4	4	21
47	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	5	24
48	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	4	21
49	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	5	24
50	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4	5	4	4	4	21
51	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	5	5	5	23
52	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	4	3	5	33	5	5	4	4	4	22

53	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	5	5	5	4	23
54	4	5	4	5	5	23	4	4	3	4	5	4	4	4	32	5	5	4	4	5	23
55	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4	5	5	5	4	23
56	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	4	5	4	5	23
57	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	4	5	3	5	35	5	5	4	5	4	23
58	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	22
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	2	5	5	37	5	5	4	5	4	23
60	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	5	22
61	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	4	4	5	35	4	5	5	5	5	24
62	5	3	5	5	4	22	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	21
63	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	3	5	3	34	4	5	5	5	5	24
64	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	4	4	4	34	5	4	4	4	5	22
65	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	24
66	4	3	4	3	4	18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	3	4	18
67	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	5	23



F Tabel

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	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066



HASIL UJI VALIDITAS

Komunikasi (X₁)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Komunikasi	
X1.1	Pearson Correlation	1	,162	1,000**	,361*	,401*	,772**
	Sig. (2-tailed)		,394	,000	,050	,028	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,162	1	,162	,681**	,324	,679**
	Sig. (2-tailed)	,394		,394	,000	,081	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	1,000**	,162	1	,361*	,401*	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,394		,050	,028	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,361*	,681**	,361*	1	,314	,768**
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,050		,091	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,401*	,324	,401*	,314	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,028	,081	,028	,091		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Komunikasi	Pearson Correlation	,772**	,679**	,772**	,768**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Lingku n kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,618**	,112	,313	,313	,208	,389*	,414*	,615**
	Sig. (2-tailed)		,000	,556	,092	,092	,270	,034	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,618**	1	,118	,299	,093	,228	,256	,228	,510**
	Sig. (2-tailed)	,000		,535	,109	,626	,227	,172	,226	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,112	,118	1	,470**	,369*	,302	,501**	,484**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,556	,535		,009	,045	,104	,005	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,313	,299	,470**	1	,208	,343	,569**	,922**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,092	,109	,009		,270	,063	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,313	,093	,369*	,208	1	,271	,569**	,330	,598**
	Sig. (2-tailed)	,092	,626	,045	,270		,147	,001	,075	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,208	,228	,302	,343	,271	1	,179	,325	,572**
	Sig. (2-tailed)	,270	,227	,104	,063	,147		,344	,079	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,389*	,256	,501**	,569**	,569**	,179	1	,631**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,034	,172	,005	,001	,001	,344		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,414*	,228	,484**	,922**	,330	,325	,631**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,023	,226	,007	,000	,075	,079	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Lingku ngan_ kerja	Pearson Correlation	,615**	,510**	,628**	,783**	,598**	,572*	,767**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja_karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,544**	,341	,111	,355	,710**
	Sig. (2-tailed)		,002	,065	,559	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,544**	1	,060	,408*	,535**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,002		,754	,025	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,341	,060	1	,146	,128	,534**
	Sig. (2-tailed)	,065	,754		,441	,502	,002
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,111	,408*	,146	1	,327	,596**
	Sig. (2-tailed)	,559	,025	,441		,077	,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,355	,535**	,128	,327	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,055	,002	,502	,077		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Kinerja_karyawan	Pearson Correlation	,710**	,759**	,534**	,596**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Komunikasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	5

Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

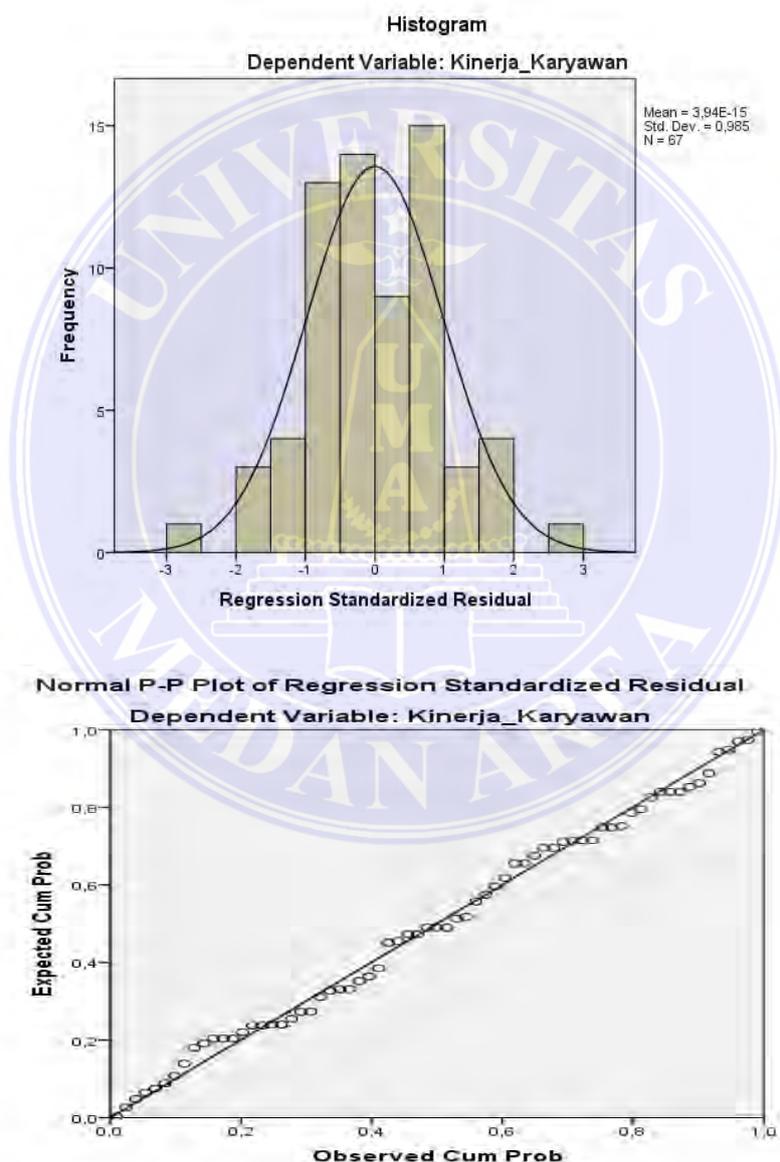
Cronbach's Alpha	N of Items
,693	8

Kinerja Karyawan (Y)

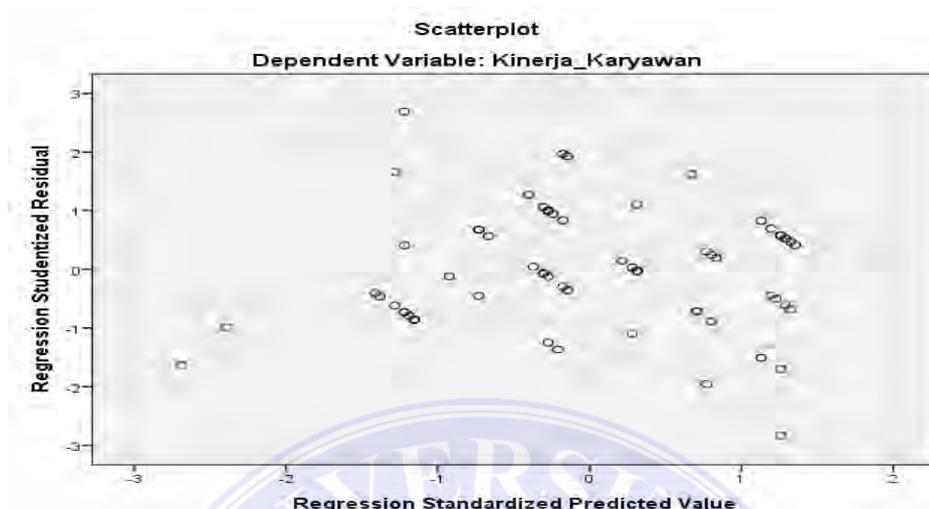
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,682	5

HASIL UJI NORMALITAS



HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	,892	1,121
Lingkungan Kerja	,892	1,121

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	159,272	2	79,636	99,187	,000 ^b
Residual	51,385	64	,803		
Total	210,657	66			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komunikasi

HASIL UJI REGRESI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,749	4,717		3,338	,001
Komunikasi	,637	,157	,428	4,071	,000
Lingkungan_Kerja	-,232	,080	-,305	2,901	,005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	159,272	2	79,636	99,187	,000 ^b
Residual	51,385	64	,803		
Total	210,657	66			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komunikasi

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,756	,748	,89604

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komunikasi