



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PPD MEDAN
SELATAN BPPRD PROVSU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

SARTIKA AULIA
NPM 1725311034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SARTIKA AULIA
NPM : 1725311034
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PPD MEDAN
SELATAN BPPRD PROVSU

MEDAN, SEPTEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SARTIKA AULIA
NPM : 1725311034
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PPD MEDAN
SELATAN BPPRD PROVSU

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2019


(Sartika Aulia)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, dan sampel sebanyak 71 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,167 dengan sig. 0,000. Besarnya pengaruh dari komunikasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 1,485 satuan. (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,103 dengan sig. 0,000. Besarnya pengaruh dari kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,7251 satuan. (3) Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,443 dengan sig. 0,659. Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,069 satuan.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine whether communication, physical work environment and non-physical work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU employees. The data analysis technique used is a quantitative method with the help of SPSS version 20.0. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, and a sample of 71 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that: (1) Communication had a positive and significant influence on the performance of UPT PPD Medan Selatan employees at BPPRD PROVSU. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 9,167 with sig. 0,000. The magnitude of the effect of communication (X1) on employee performance (Y) of 1,485 units. (2) The physical work environment has a positive and significant effect on the performance of UPT PPD Medan Selatan employees BPPRD PROVSU. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 6.103 with sig. 0,000. The magnitude of the effect of competence (X2) on employee performance (Y) of 0.7251 units. (3) Non-physical work environment has no effect and is not significant on the performance of UPT PPD Medan Selatan employees BPPRD PROVSU. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 0.443 with sig. .659. The magnitude of the influence of the non-physical work environment (X3) on employee performance (Y) of 0.069 units.

Keywords: *Communication, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Employee Performance*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Penilaian Kinerja SDM	17
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
e. Indikator Kinerja	19
2. Komunikasi	21
a. Pengertian Komunikasi	21
b. Proses Komunikasi	23
c. Jenis Komunikasi	27
d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	31
e. Hambatan dalam Komunikasi	33
f. Indikator Komunikasi.....	34
3. Lingkungan Kerja	37
a. Pengertian Lingkungan Kerja	37
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	
.....	38
c. Jenis – jenis Lingkungan Kerja.....	39
1. Lingkungan Kerja Fisik.....	40

	a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	40
	b. Indikator Lingkungn Kerja Fisik.....	40
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	44
	a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik....	44
	b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	45
	d. Manfaat Lingkungan Kerja	47
	B. Penelitian Terdahulu	48
	C. Kerangka Konseptual	51
	D. Hipotesis.....	54
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	55
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	55
	C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber data	56
	D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	57
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
	F. Teknik Analisa Data.....	60
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	66
	1. Deskripsi Objek Penelitian	66
	2. Struktur Organisasi UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU	72
	3. Deskripsi Karakteristik Responden	74
	4. Deskripsi Variabel Penelitian	76
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	94
	6. Pengujian Asumsi Klasik	99
	7. Regresi Linear Berganda	103
	8. Uji Hipotesis	105
	B. Pembahasan	108
	1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	108
	2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	109
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	110
	4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	111
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	113
	B. Saran.....	114

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	48
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	55
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	56
Tabel 3.3	Defenisi Operasional.....	58
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	75
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 4.5	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	76
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal (X _{1.1})	76
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X _{1.2})	78
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pewarnaan (X _{2.1}) ...	79
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan(X _{2.2}) ..	80
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Udara (X _{2.3})	81
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suara Bising (X _{2.4})	82
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ruang Gerak (X _{2.5})	83
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X _{2.6}) ...	84
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X _{2.7}) .	85
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan Kerja (X _{3.1})	87
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Pegawai (X _{3.2})	88
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y. ₁)	89
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y. ₂)	90
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y. ₃).....	91
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y. ₄)	92
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y. ₅).....	93
Tabel 4.22	Uji Validitas X ₁ (Komunikasi).....	95

Tabel 4.23	Uji Validitas X_2 (Lingkungan Kerja Fisik)	95
Tabel 4.24	Uji Validitas X_3 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	96
Tabel 4.25	Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)	97
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas X_1 (Komunikasi).....	98
Tabel 4.27	Uji Reliabilitas X_2 (Lingkungan Kerja Fisik)	98
Tabel 4.28	Uji Reliabilitas X_3 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	99
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)	99
Tabel 4.30	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	101
Tabel 4.31	Uji Multikolinieritas.....	102
Tabel 4.32	Regresi Linier Berganda	104
Tabel 4.33	Uji Simultan	105
Tabel 4.34	Uji Parsial.....	106
Tabel 4.35	Koefisien Determinasi.....	107
Tabel 4.36	Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	108

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Komunikasi Menurut Kettler	24
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU	73
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	100
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	100
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	103

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ibuku tercinta Zuli Fadila, Amd dan Ayahku Aiptu Saryono, yang telah banyak mendoakan dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Adik-adikku Dimas Farizky dan Bagus Cahyadi. Terima kasih atas dorongan dan semangatnya selama ini.
8. Kepada orang tersayangku, Johan Syahputra S.Pd, terima kasih atas semangat, doa dan dorongan selama pengerjaan skripsi ini.
9. Kepada teman seperjuangan Dian Ayu Lestari, Addini Khalis Lubis, Febby Ramadhani dan Fitri Widya Sari terima kasih banyak untuk waktu dan ilmu kepada penulis.
10. Kepada sahabat-sahabatku Nursyahdiyah, Rizky Anggara, Romario Nur Ilham, Tiwi Syahputri, Rimbun Putri, Anita Natalia, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, September 2019

Penulis

Sartika Aulia

NPM : 1725311034

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang tidak terpisahkan dalam organisasi bisnis serta faktor pendukung pada sumber daya lain untuk memberikan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan selalu berusaha dalam mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah kinerja para karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi tempat dimana para karyawan tersebut bekerja. Kinerja karyawan harus diketahui oleh pimpinan atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena kinerja karyawan yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67). Kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu Fahmi (2017:176).

Dalam pengembangan karyawan diperlukan peran seseorang pemimpin agar kinerja karyawan tidak menurun. Seorang pemimpin harus bersikap mendorong,

membimbing dan menuntun karyawan. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, komunikasi perlu terus dilakukan. Menurut Himstreet dan Baty dalam bukunya yang berjudul *Communications : Principles and Methods* dalam Ardianto (2016:4) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan Purwanto (2016:4). Komunikasi dapat dilakukan dengan mengandalkan media seperti telepon, media, ataupun alat komunikasi yang lain. Jika komunikasi terus dilakukan tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan alasan meningkatkan kinerja pegawai secara kuantitas dan kualitas, maka sosok pemimpin yang dibutuhkan adalah yang mampu berkomunikasi dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, akan memberikan motivasi bagi para pegawai untuk terus mengembangkan kinerjanya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi Mandiage Dkk (2016:345). Dalam suatu pemerintahan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan. Karna itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain komunikasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan faktor bagi perusahaan maupun organisasi yang berkaitan dengan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan, dan keamanan Fauziyyah (2016 : 1).

Menurut Serdamayanti dalam Ardianto (2016:4), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Apabila lingkungan kerja memadai maka karyawan juga dapat menyelesaikan aktivitas dan tugas – tugasnya dengan baik.

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan karyawan karena berada di sekitar karyawan. Setiap melaksanakan tugasnya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan melaksanakan tugasnya di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku

karyawan sesuai dengan nyaman tidaknya suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja (Fahmi, et al, 2015 : 2).

Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2016:6), menyatakan bahwa: “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, kebisingan, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu, sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan seperti keamanan tempat bekerja, kesejahteraan karyawan komunikasi, hubungan antar karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, gaya kepemimpinan serta tempat ibadah.

Penelitian ini dilakukan di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang terletak di jalan Sisingamangaraja km 5,5 Medan. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan

organisasi. Hal ini disebabkan juga oleh komunikasi yang kurang harmonis dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Komunikasi yang terjalin antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya masih sering mengalami kesalahpahaman atau hilangnya komunikasi kemudian juga ada beberapa pegawai yang masih acuh tak acuh terhadap pegawai lain sehingga komunikasi antarpersonal tidak berjalan dengan baik hal ini mengakibatkan munculnya perselisihan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain. Sedangkan komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Memang sejauh ini komunikasi yang terjalin sudah cukup baik tetapi masih terdapat beberapa kendala lain dalam mencapai komunikasi yang efektif antara lain para pegawai juga masih belum bisa menerima pendapat sesama rekan kerjanya karena belum memiliki sikap yang jujur dan rendah hati.

Kemudian juga lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara pegawai yang ada di tempat tersebut. Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yaitu ruang kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain tidak kedap suara dan kantor yang cukup ramai kadang membuat suasana kantor kurang tenang kemudian cahaya yang masuk ke ruang kerja membuat pegawai merasa terganggu sehingga dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun. Hubungan kekeluargaan yang terjalin di dalam lingkungan kerja masih belum harmonis sehingga dapat menimbulkan perselisihan antar pegawai. Kemudian beberapa pegawai belum mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerjanya dan beberapa pegawai belum bisa

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Dari fenomena tersebut yaitu komunikasi yang belum berjalan dengan baik dan lingkungan kerja yang belum kondusif mengakibatkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada komunikasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai karena melihat dari beberapa fenomena tentang komunikasi dan lingkungan kerja yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pegawai merasa sering terjadi kesalahpahaman yang disebabkan miskomunikasi dan belum adanya komunikasi antar personal karena pegawai masih bersikap acuh dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Pegawai merasa terganggu dengan polusi suara, kebersihan dan pencahayaan dalam pelaksanaan tugasnya.
- 3) Pegawai tidak memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja.

- 4) Pegawai belum bisa bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja dan belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan begitu penulis hanya membatasi masalah hanya pada “Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pokok pada untuk dikaji lebih lanjut adalah sebagai berikut:

- a) Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU?
- b) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU?
- c) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU?
- d) Apakah komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Bedasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU adalah sebagai berikut :

a. Bagi Universitas Pancabudi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan bagi mahasiswa/mahasiswi Universitas Pancabudi, bahan pertimbangan dan bahan acuan (referensi) untuk penelitian selanjutnya, khususnya tentang sejauh mana komunikasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

b. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan dan memperluas wawasan penulis terutama dengan hal – hal berhubungan dengan komunikasi dan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja pegawai.

c. Bagi UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU

Sebagai masukan dalam pertimbangan dalam pengambilan keputusan / kebijaksanaan oleh pihak organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah komunikasi dan lingkungan kerja.

d. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian **Aliyyah Fauziyyah (2017)** dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Komunikasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Jumlah Observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 39 karyawan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 71 pegawai.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu adalah PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang sedangkan penelitian ini dilakukan pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi dan merupakan urusan semua orang dalam organisasi, sehingga mereka mampu mengatasi situasi perekonomian dan moneter di Indonesia. Pernyataan ini berlaku pada organisasi yang bergerak diberbagai bidang organisasi, seperti kenegaraan, politik, nirlaba, bisnis, sosial budaya, lembaga sosial masyarakat dan keagamaan.

Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup : administrasi; penganggaran; waktu penyelesaian; tenaga pelaksana program; sarana, alat dan bahan. Sedangkan efektifitas mencakup : lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

Menurut Zainur Roziqin dalam Ginanjar (2013:21) kinerja merupakan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat

digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau malah sebaliknya.

Kartono dalam Silvester (2012:27) mengatakan :“ kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing- masing karyawannya”.

Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Setiawan (2016:2), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Umam dalam Widiarko (2017:12) kinerja karyawan adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif sebaliknya yang tingkat kinerja tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Devis dalam Afiliawan (2013:31) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

- 1) Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*). Artinya jika karyawan atau pegawai memiliki *IQ* di atas rata – rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.
- 3) Faktor Komunikasi (*Communication*), menurut Dwjowijoto dalam Afiliawan (2013:31) komunikasi adalah pendekatan dalam organisasi, menjadi penghubung mempererat rantai – rantai manajemen untuk

menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.

Menurut J Simanjuntak dalam Devita (2017 : 2) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor Dukungan Organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Faktor Dukungan Manajemen, yaitu kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

Menurut Kasmir (2016:65-67), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang

memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Rencana kinerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan

pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

- 6) Karakter kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetia karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.
- 14) Komunikasi Kerja

Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

c. Penilaian Kinerja SDM

Menurut Mangkunegara dalam Widiarko (2017:14) penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi. disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Umam dalam Widiarko (2017:14) berpendapat tujuan penilaian kinerja adalah dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi real yang dicapai individu
- 2) Kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi yang dikembangkan.

Meningkatkan kinerja dalam pekerjaan merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak karyawan terhadap perusahaan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Selain digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja, Soeprihanto dalam Putri (2012:28) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan para karyawan secara rutin.
- 2) Untuk dijadikan sebagai dasar perencanaan di bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Dapat dipakai sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang karier.

- 4) Mendorong timbulnya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing, sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 7) Hasil penelitian kinerja dapat bermanfaat bagi para penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Sulistia (2017:14) 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) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan 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.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) meliputi:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

5) Inisiatif

Inisiatif dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *Communicate* atau *Communis* yang berarti sama atau menjadikan milik bersama. Kalau kita

berkomunikasi dengan orang lain, berarti kita berusaha agar apa yang disampaikan kepada orang lain tersebut menjadi miliknya.

Menurut Purwanto (2015:4), “komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol disini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (feedback) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sam terhadap symbol”.

Pengertian komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan proses atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi (Machmed Tun Ganyang, 2014 : 207).

Menurut Joseph A. Devito dalam Miftah Thoha (2014:190) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses yang mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terjadi dalam suatu konteks tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Menurut Edy Sutrisno (2010:42), mengartikan bahwa komunikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat yang lain (seperti dalam sistem saraf ataupun penyampaian gelombang – gelombang suara).
- 2) Penyampaian atau penerimaan signal atau pesan oleh organisme.
- 3) Pesan disampaikan.
- 4) Proses yang dilakukan satu sistem untuk memengaruhi sistem lain.

Sedangkan menurut Wursanto dalam Fauziyyah (2017:26), mendefinisikan komunikasi kantor merupakan suatu proses penyampaian berita dari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari suatu unit ke unit lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor.

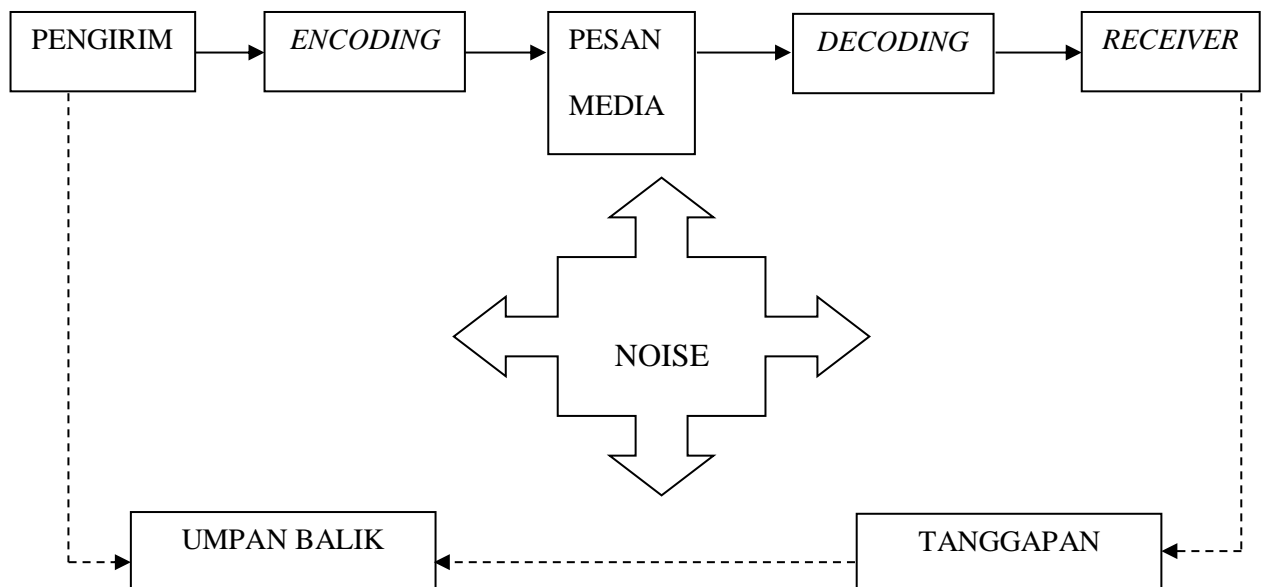
Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti.

b. Proses Komunikasi

Untuk memahami proses komunikasi dapat dilihat dari unsur – unsur formula Lasswell dalam Hamali (2018:226), yaitu :

- a) *Who* = siapa pengirimnya / komunikator;
- b) *Say what* = apa yang dikatakan atau dikirimkan / pesan;
- c) *In which channel* = saluran komunikasi apa yang digunakan / media;
- d) *To whom* = ditujukan untuk siapa / komunikan;
- e) *With what effect* = apa akibat yang ditimbulkan / efek.

Dalam proses komunikasi, kewajiban komunikator adalah mengusahakan agar pesan – pesannya dapat diterima oleh komunikan sesuai dengan kehendak pengirim. Model proses komunikasi secara umum dapat memberikan gambaran kepada pengelola organisasi bagaimana memengaruhi atau mengubah sikap anggota / stakeholder melalui desain dan implementasi komunikasi. Model proses komunikasi menurut Kotler digambarkan pada bagan 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Komunikasi menurut Kotler

(Sumber Arif Yusuf Hamali (2018 : 227))

1) PENGIRIM (*SENDER*)

Pengirim atau komunikator adalah orang yang berinisiatif dan menyiapkan pesan untuk disampaikan. Komunikator dapat berupa individu yang sedang berbicara, menulis, organisasi, dan sebagainya. Variabel yang terlibat berkenaan dengan keterampilan komunikasi, perhatian dan pengalaman, sikap mental, serta persepsi. Seorang komunikator dituntut memiliki kredibilitas tinggi bagi komunikannya, memiliki keterampilan berkomunikasi, mempunyai pengetahuan yang luas dan memiliki daya tarik dalam arti memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan sikap / pikiran pada diri komunikan.

Penerima merupakan pihak yang diharapkan mengerti pesan yang disampaikan oleh pengirim. Penerima terdiri atas beberapa orang seperti manajer mengirim memo ke beberapa karyawan sekaligus. Jika pengirim pesan ingin membuat komunikasi yang efektif, penerima merupakan salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan.

2) *ENCODING*

Encoding merupakan proses penerjemah informasi ke dalam simbol – simbol tertentu yang akan disampaikan kepada penerima informasi. Encoding dilakukan secara relatif otomatis dalam komunikasi lisan sehari – hari. Encoding menerjemahkan informasi ke dalam simbol – simbol yang akan dipahami bersama oleh pengirim dengan penerima. Jika pengirim dan penerima mempunyai pemahaman yang berbeda terhadap simbol tertentu, komunikasi tidak akan efektif.

3) PESAN (*Message*)

Pesan merupakan bentuk fisik hasil proses encoding. Kata merupakan pesan dalam berkomunikasi lisan, sedangkan tulisan merupakan pesan dalam komunikasi tertulis. Pesan sering kali juga disampaikan dengan gerakan tubuh, raut wajah, atau cara berbicara. Pesan adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator. Pesan bisa berupa informasi, ide, pikiran, atau perasaan. Pikiran bisa berupa gagasan, ide, opini dan perasaan bisa berupa keyakinan, perhatian, reaksi, kemarahan, keraguan dan sifat – sifat emosional lainnya. Pesan dilihat dari jenisnya bisa verbal maupun non verbal. Pesan verbal mencakup bahasa lisan dan bahasa tulisan. Jenis nonverbal dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis. Pertama, wilayah pribadi berupa ruang dan jarak yang berkaitan dengan status, fungsi, dan kedudukan seseorang. Kedua, bahasa tubuh, berkenaan dengan gerakan badan seperti tangan, kaki, isyarat kepala, mimik wajah dan kedipan mata. Ketiga, tata karma, berkenaan dengan sikap, penampilan, dan sopan santun seseorang pada saat melakukan komunikasi.

4) MEDIA KOMUNIKASI

Media komunikasi merupakan metode penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain. Jika komunikasi lisan maka udara atau alat penyampai pesan merupakan media komunikasi, dan jika komunikasi tertulis, maka kertas dan pensil merupakan media komunikasi kata.

5) *DECODING*

Decoding merupakan proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima. Penerima akan memahami dan kemudian

mengartikan pesan tersebut. Proses decoding dipengaruhi oleh banyak hal seperti latar belakang penerima, pengharapan penerima, dan kesamaan arti dengan pengirim dalam menerjemahkan simbol – simbol yang diterima. Jika proses decoding semakin mendekati apa yang dimaksud pengirim, maka komunikasi semakin efektif.

6) PENERIMA (*Receiver*)

Penerima merupakan pihak yang menerima dan diharapkan mengerti pesan yang disampaikan oleh pengirim. Penerima dapat terdiri atas beberapa orang.

7) UMPAN BALIK (*Feedback*)

Umpan balik adalah reaksi pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim. Umpan balik dengan demikian merupakan kebalikan dari proses komunikasi dan dapat dipandang sebagai proses komunikasi yang baru yaitu penerima berubah menjadi pengirim dan pengirim berubah menjadi penerima. Umpan balik merupakan pelengkap dalam proses komunikasi.

c. Jenis – Jenis Komunikasi

Menurut Purwanto dalam Putri (2012:19), ada beberapa bentuk komunikasi yang lazim digunakan, yaitu :

1) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan untuk menyampaikan pesan – pesan bisnis kepada pihak lain melalui tulisan maupun lisan. Bentuk komunikasi ini memiliki struktur yang teratur dan terorganisir dengan baik. Melalui

komunikasi lisan dan tulisan diharapkan orang dapat memahami apa yang disampaikan oleh pengirim pesan dengan baik. Penyampaian suatu pesan melalui tulisan dan lisan memiliki suatu harapan bahwa seseorang akan dapat membaca atau mendengar apa yang di katakan pihak lain dengan baik dan benar. Secara umum, untuk mengirim pesan – pesan, orang lebih senang berbicara dari pada menulis suatu pesan. Alasannya, komunikasi lisan relatif lebih mudah praktis dan cepat dalam penyampaian pesan. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa komunikasi tulisan tidak penting, karena tidak semua hal bisa disampaikan secara lisan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan mendengar dan memahami yang relatif lemah atau kurang baik dari masing – masing orang. Kaitanya dengan keterampilan membaca, seorang sering mengalami kesulitan dalam mengambil pesan – pesan penting dalam suatu bacaan. Meskipun mendengar dan membaca adalah hal yang berbeda keduanya memerlukan pendekatan yang serupa.

2) Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur yang membuat komunikasi nonverbal sulit untuk dimengerti. Jenis komunikasi non verbal adalah gerak isyarat – isyarat tertentu, komunikasi ini lebih bersifat spontan misalnya seorang akan menggelengkan kepala apabila dia merasa tidak setuju. Komunikasi nonverbal memiliki kebaikan yaitu kebenarannya dalam hal ini dikaitan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kebenaran pesan – pesan yang disampaikan menggunakan bahasa isyarat. Secara umum,

orang akan mudah menipu orang lain dengan menggunakan kata – kata daripada menggunakan gerakan tubuh (bahasa isyarat). Hal ini disebabkan sifat komunikasi yang lebih spontan. Komunikasi nonverbal penting artinya bagi pengirim dan penerima karena sifatnya yang lebih efisien, atau pesan nonverbal dapat disampaikan tanpa harus berpikir panjang dan pihak pendengar juga dapat menangkap artinya dengan cepat.

3) Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi dari atas ke bawah (downward communication) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir kebawah melalui tingkatan – tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi kebawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat, saran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Pesan atau berita kebawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, bulletin, pertemuan atau rapat, dan percakapan serta melalui interaksi orang per orang atau kelompok kecil. Salah satu kelemahan saluran komunikasi ini adalah kemungkinan terjadinya penyaringan atau sensor informasi penting yang ditujukan ke para bawahannya. Dengan kata lain, informasi penting yang diterima oleh para bawahan bisa jadi tidak selengkap aslinya.

4) Komunikasi dari bawah ke atas

Fungsi utama dari komunikasi dari bawah ke atas (upward communication) adalah untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Tipe komunikasi ini mencakup laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas. Para manajer harus benar-benar memiliki rasa percaya terhadap para bawahannya untuk mencapai keberhasilan saluran komunikasi ini. Kalau tidak, informasi sebegus apapun dari bawahan tidak akan bermanfaat baginya, karena yang muncul hanya rasa curiga atau ketidakpercayaan terhadap informasi tersebut.

5) Komunikasi Lateral atau horizontal

Komunikasi ini meliputi hal – hal berikut ini :

- a) Komunikasi diantara anggota dalam kelompok kerja yang sama.
- b) Komunikasi yang terjadi antara departemen – departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi lateral, selain membantu koordinasi kegiatan – kegiatan lateral, juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

6) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan – hubungan departemen lini dan staf, yaitu bahwa hubungan – hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda – beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda – beda pula.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Ada dua tinjauan faktor – faktor yang memengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:230), yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, terdiri dari :
 - a) Keterampilan *sender*. *Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara – cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - b) Sikap *sender*. Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Sikap *sender* yang ragu – ragu juga dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. *Sender* harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - c) Pengetahuan *sender*. *Sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin, sehingga

receiver akan lebih mudah mengerti pada apa yang dijelaskan oleh *sender*.

d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*. Media saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu :

a) Keterampilan *receiver*. Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b) Sikap *receiver*. Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap *receiver* yang meremehkan, buruk sangka terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan tersebut menjadi tidak penting lagi bagi *receiver*.

c) Pengetahuan *receiver*. Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan idea tau pesan yang diterimanya. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas dapat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

d) Media saluran komunikasi. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan idea tau pesan.

Media saluran berupa alat indra yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indra *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

e. Hambatan dalam Komunikasi

Untuk berkomunikasi secara efektif tidaklah cukup hanya dengan memahami faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi, tetapi juga disertai dengan pemahaman mengenai hambatan – hambatannya.

Stephen P. Robbins dalam Hamali (2018:233), mengemukakan rintangan atau hambatan dalam komunikasi organisasi sebagai berikut :

- 1) **Penyaringan (*filtering*)**, yaitu hambatan komunikasi yang dimanipulasi oleh si pengirim sehingga tampak lebih bersifat menyenangkan si penerima. Contoh: laporan Asal Bapak Senang dari bawahan kepada atasannya.
- 2) **Persepsi selektif**, yaitu keadaan dimana penerima pesan di dalam proses komunikasi melihat dan mendengar atas dasar keperluan, motivasi, latar belakang pengalaman dan ciri – ciri pribadi lainnya. Contoh: seorang wanita yang menangis keluar dari gedung bioskop, diinterpretasikan oleh seseorang karena menonton film sedih, tetapi orang lain menafsirkan bahwa telah terjadi perkecokan antara wanita tersebut dengan pasangannya.
- 3) **Perasaan**, yaitu bagaimana perasaan penerima pada saat dia menerima pesan komunikasi akan memengaruhi cara dia menginterpretasikan

pesan. Contoh : penerima pesan dalam keadaan marah besar pada saat dia berada dalam keadaan normal.

- 4) **Bahasa**, contohnya istilah *by-pass* oleh pengendara mobil dihubungkan dengan jalan yang ditempuh, tetapi di kalangan kedokteran berhubungan dengan suatu operasi jantung, dan di dalam mekanisme manajemen diartikan adanya pejabat yang dilewati atau dikesampingkan.

f. Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto (2015:13), “indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat, sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi berita-berita kebawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak

memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya. Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- a) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- b) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan

horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat”.

Menurut Joseph A. Devito dalam Fauziyyah (2016 : 30) menyatakan bahwa suatu komunikasi efektif memiliki lima indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Keterbukaan, keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dalam diri seseorang yang meliputi sikap jujur, rendah hati, adil serta mau menerima pendapat orang lain untuk mencapai suatu komunikasi yang baik.
- 2) Empati, empati dimaksudkan untuk merasakan bagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain, yakni mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
- 3) Dukungan, dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.
- 4) Kepositifan, memiliki sifat yang positif dalam melakukan kegiatan komunikasi dan mampu berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi untuk mencapai kerja sama yang baik.
- 5) Kesetaraan (Kesamaan), komunikasi akan menjadi lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka (kesamaan antara komunikator dan komunikan).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel komunikasi dalam penelitian ini adalah komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap ketertarikan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi yang baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto dalam Analisa (2011:21) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Menurut Sukanto dan Gitosudarmo dalam Putri (2012:10) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.”

Danang Sunyoto dalam Pratiwi (2018:9), mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain – lain.

Menurut Sedarmayanti dalam Putri (2012:11), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja khususnya tempat bekerja.

Menurut Gie dalam Pratiwi (2018:14), untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu :

- 1) Cahaya, penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisien kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- 2) Warna, merupakan salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 3) Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada suhu udara itu.
- 4) Suara, untuk mengatasi terjadinya kebisingan, perlu kiranya meletakkan alat – alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik dan lain – lain.

c. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Perusahaan dituntut untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar kegiatan produksi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui jenis lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam Analisa (2011:21), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu sebagai berikut.

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemo dalam Analisa (2011 : 21), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain.

Sedangkan menurut Gie dalam Cresstella, Dkk, (2014:3) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di sutau tempat bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain.

b) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemo dalam Setiawan (2016:23) adalah sebagai berikut :

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberikan manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat dan kinerja kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan – kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat dan kinerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat karyawan bekerja tidak memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan. Ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu – lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan semangat karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja

karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat karyawan.

Sementara menurut Sedarmayanti dalam Putri (2012:14), yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1) Suasana kerja

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

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektifitas pemimpin.

Jika pimpinan mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formal.

4) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2015:25). Lingkungan kerja non fisik meliputi : rasa aman dan hubungan interpersonal.

Leonard dalam Hariani (2010:11), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkenaan dengan

suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing – masing atau keseluruhan dalam organisasi kerja.

Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan, Kisworo, dalam Ginanjar, (2013:19).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik meliputi : rasa aman dan hubungan interpersonal.

b) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap karyawan atau pimpinan karena lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja non fisik dikatakan baik jika lingkungan tersebut sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu harus diperhatikan hal – hal yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Hariani (2010:13), yang menjadi faktor lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Keamanan Kerja

Lingkungan kerja agar tetap sehat, aman, dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keadaan yang aman di tempat bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat bekerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

- 2) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerja sangat dibutuhkan di lingkungan kerja. Hubungan tersebut berupa komunikasi antar personel yang baik, mematuhi peraturan kerja (tata tertib) yang berlaku, dan menjalin hubungan sosial yang baik.

Sedangkan menurut Wursanto dalam Aflinoza (2018:19), indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan pengawasan, yaitu pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan sistem yang ketat.
- 2) Suasana kerja, yaitu suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dkerja yang tinggi.
- 3) Perlakuan, perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing – masing anggota.
- 4) Perasaan aman, yaitu ada rasa aman yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

- 5) Hubungan antar individu, yaitu hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 6) Keadilan, yaitu adanya keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja tanpa membedakan karyawan tersebut.
- 7) Objektivitas, yaitu para karyawan mendapat perlakuan yang sama tanpa memandang siapa tersebut dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah keamanan kerja dan hubungan karyawan.

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson dalam Ginanjar (2013 : 20), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan – kecelakaan kerja, penyakit, dan hal – hal yang berkaitan dengan stress, serta ammpu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan – peningkatan terhadap ini akan menghasilkan (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efesiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi; (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptibilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra

perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian yang memiliki judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis juga mengangkat beberapa penelitian lain sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya akan disajikan antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Aliyyah Fauziyyah (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang	Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan analisis yang dilakukan di dapat bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan,	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	(1) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam

		Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman				kategori baik yaitu 69,22% dari 100%; (2) Tingkat kebaikan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 79,20% dari 100%; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413.
3	Anita Cempaka Putri (2012)	Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, TBK Cabang Medan	Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan analisis didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja dan komunikasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Apriliya Susanti (2015)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDA G Kota Kediri	Motivasi (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara umum disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Himawan Ardianto (2016)	Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Komunikasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai t 0,085 dan nilai signifikan 0,369, variabel

		Shinta Catering Godean Yogyakarta				Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai t 0,240 dan nilai signifikan 0,083 dan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t 0,472 dan nilai signifikan 0,000. Komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet, Yantje Uhing (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado	Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Stress Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stress kerja merupakan faktor atau variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado.
7	Caroline Wajinku Kibe (2014)	<i>Effects of Communication Strategies on Organizational Performance : A Case Study of Kenya Ports Authority</i>	<i>Communication Strategies (X)</i>	<i>Organizational Performance (Y)</i>	<i>Descriptive Research Design</i>	<i>The present research empirically evaluated four communication strategies that could have impacted organizational performance namely : open door policy, group effort, organization structure and formal channels of communication</i>
8	David Harly Weol	<i>The effect of work environment,</i>	<i>Work Environment (X1)</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The result showed the work environment, training, placement</i>

	(2015)	<i>training, and placement, to the employee performance in the department of national education of north Sulawesi province</i>	<i>Training (X2) Placemnet (X3)</i>	(Y)	<i>Analysis</i>	<i>simultaneously and partially positive ang significant impact on employee performance.</i>
9	George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, dan Yaw Boateng Atakorah (2017)	<i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from the Banking Sector in Ghana</i>	<i>Work Environment (X)</i>	<i>Job Satspaction (Y)</i>	<i>Descriptiv e Research</i>	<i>The paper concludes that the environment has a significant effect on employee satisfication.</i>

Sumber : diolah penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Purwanto (2015:4), “komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.”

Menurut Kasmir (2016:65), “komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kinerja pegawai juga akan berpengaruh”.

2) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Nitisemo dalam Analisa (2011 : 21), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain.

Menurut Kasmir (2016:65), “lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai”.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang meliputi rasa aman dan hubungan interpersonal (Sedarmayanti, dalam Sritety Hariani, 2010 : 10).

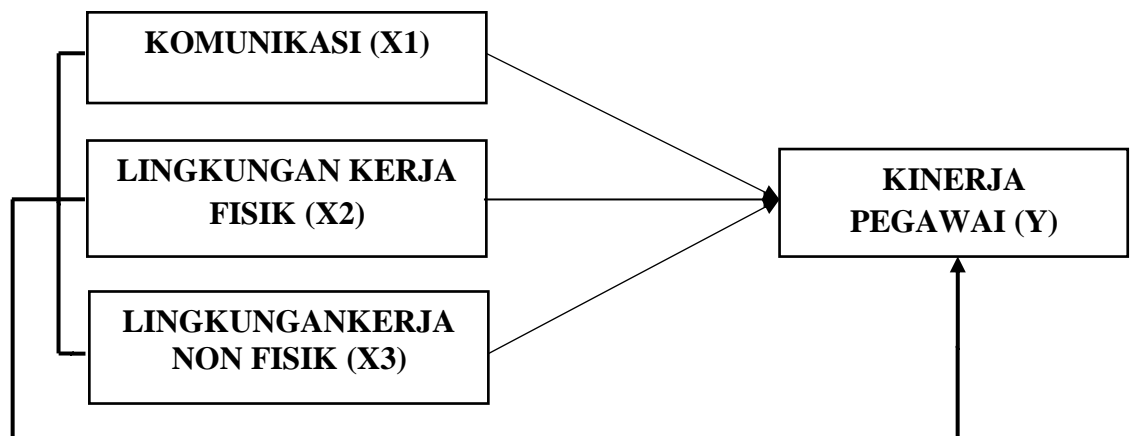
Menurut Kasmir (2016:65), “lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan,

layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai”.

4) Pengaruh Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Kasmir (2016:65), “ faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian (komunikasi), lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber diolah : Penulis 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pertanyaan yang penting dalam sebuah penelitian karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Sugiyono (2011 : 96)

Dari pengertian hipotesis diatas, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.
- 2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.
- 3) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.
- 4) Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, menurut Rusiadi, dkk (2014:11) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang terletak di jalan Jalan Sisingamangaraja KM 56, Sitirejo III, Medan Amplas, Harjosari I, Medan Amplas, Sitirejo II, Medan Amplas, Kota Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan dimulai bulan Februari 2019 sampai dengan Juni 2019.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan & Bimbingan Proposal/ACC																								
3	Seminar Proposal																								
4	Pengolahan Data																								
5	Penyusunan Skripsi																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Sidang Meja Hijau																								

Sumber : Data diolah oleh penulis (2019)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU sebanyak 71 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 71 Pegawai/responden”.

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Golongan	Jumlah Pegawai
1	KA. UPT	1 Orang
2	KASUBBAG TU	1 Orang
3	Bendahara Pengeluaran Pembantu	1 Orang
4	Pengurus Barang	1 Orang
5	Bendahara Penerimaan Pembantu	1 Orang
6	Kasi Pendapatan & Penetapan	1 Orang
7	Kasi Penagihan & Pengelolaan Penunggakan	1 Orang
8	Koordinator Gerai	1 Orang
9	Staf	63 Orang
Total		105 Orang

Sumber : UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU (2019)

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada Pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah Pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

D. Variabel Penelitian & Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa saja yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

1. Defenisi Operasional.

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Defenisi sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik

(X3), Kinerja Pegawai (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Komunikasi (X1)	Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. (Purwanto, 2013:4).	1. Komunikasi Vertikal 2. Komunikasi Horizontal (Purwanto, 2013:13)	1. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. 2. Komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya.	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain. (Nitisemo 2011:21).	1. Pewarnaan 2. Penerangan 3. Udara 4. Suara bising 5. Ruang gerak 6. Keamanan 7. Kebersihan Nitisemo (2016: 23)	1. Pemilihan warna ruangan kerja yang dapat mempengaruhi suasana kerja. 2. Tata letak lampu dalam kegiatan operasional kerja. 3. Pertukaran udara yang cukup baik dalam suatu ruangan kerja 4. Bunyi yang dapat merusak konsentrasi karyawan dalam bekerja. 5. Tempat untuk karyawan melaksanakan pekerjaan yang ditata dengan baik. 6. Rasa aman yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. 7. Tempat kerja yang bebas dari sampah dan hal lain yang membuat tempat kerja tersebut terlihat kotor.	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun	1. Keamanan kerja 2. Hubungan karyawan Sedarmayanti (2010 : 13)	1. Lingkungan kerja agar tetap sehat, aman, dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keadaan yang aman di tempat bekerja. Adapun upaya nya adalah	Likert

	<p>dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.</p> <p>Sedarmayanti (2010: 10)</p>		<p>memanfaatkan tenaga SATPAM.</p> <p>2. Hubungan karyawan yang baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerjanya harus terjalin dengan baik.</p>	
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Mangkunegara, 2013 : 67)</p>	<p>1. Kualitas kerja 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kuantitas kerja 5. Inisiatif</p> <p>(Mangkunegara, 2013 : 75)</p>	<p>1. Kualitas hasil kerja ditinjau dari ketelitian dan kerapian. 2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas. 3. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. 4. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. 5. Inisiatif dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.</p>	<p>Likert</p>

Sumber : diolah Penulis (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting dalam penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket adalah teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian
3. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan pengajuan pertanyaan langsung pewawancara kepada responden, dan jawaban – jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner atau angket yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur menunjukkan apakah data yang diperoleh merupakan data yang valid. Uji validitas ini dilakukan kepada 71 pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut :

Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dinyatakan valid.

Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti instrument yang bila dilakukan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrument penelitian tersebut telah dianggap benar. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach diatas 0,6 dan apabila tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dapat diketahui dengan melalui:

a. Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

- b. Uji P-Plot, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:
- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah *Asymp. Sig (2 Tailed) > 0,050*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Menurut Rusiadi Dkk (2014 : 154), untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai tolerance serta variance inflation faktor (VIF).

Kriteria pengujian adalah:

- 1) $VIF > 1$ maka terjadi *multikolenearitas*
- 2) Tolerance $< 0,1$ maka tidak terjadi *multikolenearitas*

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Umar Rusiadi Dkk (2014 : 157), untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terkait). Dasar analisisnya dapat dilihat:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *Heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Komunikasi

X_2 = Lingkungan kerja fisik

X_3 = Lingkungan kerja non fisik

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1; b_2; b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1; b_2; b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

b. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t > \alpha$ 5% (0,05)

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha$ 5% (0,05)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah $D = R^2 \times 100\%$.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Kantor Sistem Administrasi Manunggal di Bawah Satu Atap (SAMSAT) Medan Selatan

Pengelolaan pendapatan daerah pada awalnya berada dalam koordinasi Biro Keuangan Sekretariat Daerah Tingkat I Sumatera Utara yang didalamnya terdapat Bagian Pajak dan Pendapatan.

Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 102/II/GSU tanggal 6 Maret 2017 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Setwilda Tingkat I Sumatera Utara, Biro Keuangan berubah menjadi Direktorat Keuangan sejak tanggal 16 Mei 1973. Dengan demikian Bagian Pajak dan Pendapatan juga berubah menjadi Sub Direktorat Pendapatan Daerah pada Direktorat Keuangan.

Pada tanggal 21 Maret 1975, Sub Direktorat Pendapatan Daerah ditingkatkan menjadi Direktorat Pendapatan daerah. Perubahan Sub Direktorat Pendapatan Daerah menjadi Direktorat Pendapatan Daerah berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 137/II/GSU tanggal 21 Maret 1975 sebagai tindak lanjut dari Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor Finmat 7/15/3/74 tanggal 7 November 1974.

Pada tanggal 31 Maret 1976, Direktorat Pendapatan Daerah berubah menjadi Dinas Pendapatan Daerah Perubahan Direktorat Pendapatan Daerah menjadi Dinas Pendapatan Daerah berdasarkan Peraturan daerah Provinsi

Sumatera Utara Nomor 4 Tahun 1976 dan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 143/II/GSU sebagai tindak lanjut dari Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor KUPD 3/12/43 tentang pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II diseluruh Indonesia 1 September 1975.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara, terhitung sejak tanggal 21 Desember 2016 Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara berubah menjadi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat daerah Provinsi Sumatera Utara, maka diterbitkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pemilik kendaraan bermotor, maka oleh pemerintah dikeluarkannya Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri yaitu Menteri Pertahanan dan Keamanan, Menteri Keuangan dan Menteri Dalam Negeri Nomor Kep/13/XII/1976, KEP/169/MK/12/1976, dan Tahun 1976 tertanggal 28 September 1976, tentang Pelaksanaan Penyelenggaraan Sistem Baru Pendaftaran Kendaraan Bermotor yang disebut dengan “ Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (*On Line Under Room Operation*)”.

SAMSAT merupakan singkatan dari “ Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap”, dibentuk pada tahun 1976. Kantor bersama SAMSAT Medan Selatan berdiri sejak tahun 1987, tepatnya pada tanggal 15 Juni 1987.

Dalam operasionalisasi secara koordinasi dan integratif dilakukan oleh tiga instansi, yaitu Kepolisian Republik Negara Indonesia (POLRI), yang mempunyai fungsi dan kewenangan di bidang registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, Dinas Pendapatan Provinsi di bidang pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), dan PT. Jasa Raharja Persero yang berwenang di bidang penyampaian Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ).

Samsat bertujuan untuk memberikan pelayanan Registrasi dan Identifikasi Kendaraan Bermotor, pembayaran pajak atas kendaraan bermotor, dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan secara terintegrasi dan terkoordinasi dengan cepat, tepat, transparan, akuntabel, dan informatif.

b. Tugas Pokok Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Medan Selatan

Unit Pelaksana Teknis (UPT) mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian fungsi badan di bidang pajak dan retribusi daerah UPT.

Samsat Medan Selatan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyelenggaraan pengkajian bahan petunjuk teknis di bidang pajak dan retribusi daerah.
- 2) Penyelenggara pelayanan pajak dan retribusi daerah.

UPT SAMSAT melaksanakan pembagian tugas yang masing – masing diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kepala UPT SAMSAT mempunyai tugas antara lain :
 - a) Menyelenggarakan perumusan program kerja UPT Samsat.
 - b) Menyelenggarakan koordinasi, memimpin, pembinaan, dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan Fungsi UPT Samsat.
 - c) Menyelenggarakan pengkajian bahan petunjuk teknis pelayanan, pengendalian, evaluasi, pelaporan, dan koordinasi pajak dan retribusi daerah.
 - d) Menyelenggarakan pajak dan retribusi daerah.
 - e) Menyelenggarakan telaah staf sebagai bahan pengambilan kebijakan teknis operasional.
 - f) Menyelenggarakan koordinasi dengan Kabupaten/Kota serta Unit Kerja terkait.
 - g) Menyelenggarakan tugas lain, fungsi, dan uraian tugas sebagaimana dimaksud, Kepala UPT Samsat dibantu Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pendataan dan Penetapan, Seksi Pengelolaan dan Penagihan Tunggal.
- 2) Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas antara lain :
 - a) Melaksanakan penyusunan program kerja UPT Samsat dan bagian Tata Usaha.
 - b) Melaksanakan kehumasan dalam lingkup UPT Samsat.
 - c) Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian.
 - d) Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
 - e) Melaksanakan rekonsiliasi potensi pajak dan retribusi daerah

- f) Melaksanakan pengelolaan umum dan perlengkapan.
 - g) Melaksanakan pengelolaan tata naskah dinas dan kearsipan.
 - h) Melaksanakan bahan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 - i) Melaksanakan koordinasi dengan Unit Kerja terkait.
 - j) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kerja UPT Samsat dan kegiatan Sub Bagian Tata Usaha.
 - k) Melaksanakan tugas lain, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Kepala Seksi Pendataan dan Penetapan mempunyai tugas antara lain :
- a) Melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Pendataan dan Penetapan.
 - b) Melaksanakan penyusunan bahan petunjuk teknis pelayanan pendataan dan pendaftaran, serta penetapan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB), Pajak Air Permukaan (PAP), Pajak Rokok.
 - c) Melaksanakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan penetapan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB), Pajak Air Permukaan (PAP), Pajak Rokok.
 - d) Melaksanakan pelayanan pendataan, pendaftaran dan penetapan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB), Pajak Air Permukaan (PAP), Pajak Rokok.

- e) Melaksanakan pengendalian pelaksanaan pelayanan pendataan dan pendaftaran, serta penetapan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB), Pajak Air Permukaan (PAP), Pajak Rokok.
 - f) Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan kebijakan teknis operasional.
 - g) Melaksanakan koordinasi dengan Kabupaten/kota serta Unit Kerja Terkait.
 - h) Melaksanakan tugas lain, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 4) Kepala Seksi Penagihan dan Pengelolaan Tunggakan mempunyai tugas antara lain :
- a) Melaksanakan program kerja Seksi Penagihan dan Pengelolaan Tunggakan.
 - b) Melaksanakan penyusunan bahan petunjuk teknis pelayanan penagihan dan pengelolaan tunggakan dan/atau tunggakan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB), Pajak Air Permukaan (PAP), Pajak Rokok.
 - c) Melaksanakan penagihan dan pengelolaan piutang, dan/atau tunggakan serta keberatan dan banding Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB), Pajak Air Permukaan (PAP), Pajak Rokok.
 - d) Melaksanakan koordinasi, pengendalian evaluasi pelaporan penagihan dan pengelolaan piutang dan/atau tunggakan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB), Pajak Air Permukaan (PAP), Pajak Rokok.

- e) Melaksanakan penyuluhan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB), Pajak Air Permukaan (PAP), Pajak Rokok.
- f) Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan kebijakan teknis operasional.
- g) Melaksanakan koordinasi dengan Kabupaten/Kota serta Unit Kerja Terkait.
- h) Melaksanakan tugas lain, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Struktur Organisasi UPT SAMSAT Medan Selatan

Agar dapat memberikan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang seimbang maka perlu dibentuk struktur organisasi yang baik, sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara efektif dan efisien, sistematis dan terkoordinir.

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai serangkaian hubungan antar individu – individu dalam suatu kelompok. Struktur ini kemudian digambarkan dalam bagan organisasi atau diagram. Diagram ini akan memperlihatkan aris – aris besar hubungan antara fungsi – fungsi dalam organisasi, serta tanggung jawab dan wewenang.

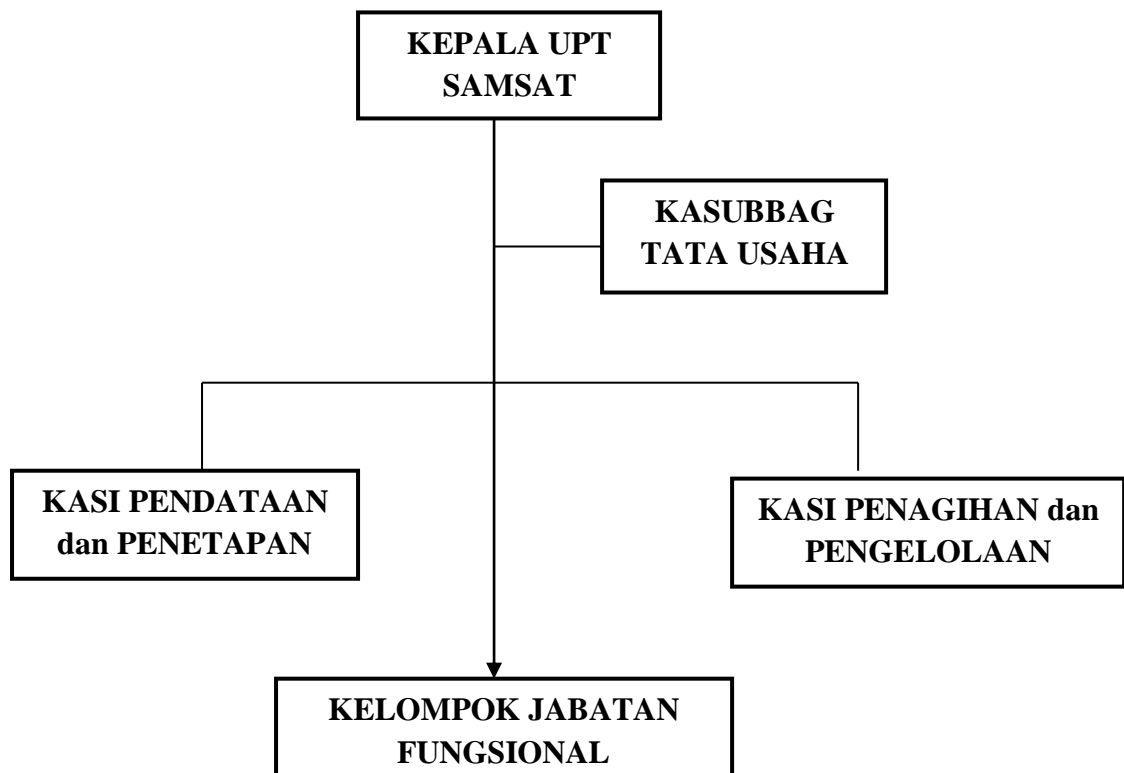
Dalam pengertian luas, dapat diartikan bahwa struktur organisasi itu tergantung pada tugas – tugas yang dilaksanakan dan wewenang yang dipergunakan oleh individu – individu dari kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

UPT SAMSAT Medan Selatan menerapkan struktur lini dan staf. UPT SAMSAT Medan Selatan ini dipimpin oleh seorang kepala UPT, dibantu oleh Sub Bagian Tata Usaha, Kepala UPT secara operasional bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendapatan Daerah.

UPT SAMSAT Medan Selatan terdiri dari 5 seksi Masing – masing seksi dipimpin oleh kepala seksi. Adapun seksi – seksi itu terdiri dari :

- 1) Seksi Air Bawah Tanah (ABT)/Air Permukaan Umum (APU).
- 2) Seksi Pajak Kendaraan Bermotor (PKB)/Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB).
- 3) Seksi Pendapatan Lain-lain (PLL).
- 4) Seksi Retribusi.
- 5) Seksi Pajak Angkutan di Atas Air (PA)/Bea Balik Nama Angkutan di Atas Air (BBNA3).

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI UPT SAMSAT MEDAN SELATAN



Sumber : UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU (2019)

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	56,3	56,3	56,3
Valid Perempuan	31	43,7	43,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Laki - Laki, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 56.3% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	31	43,7	43,7	43,7
31 - 40 Tahun	22	31,0	31,0	74,6
41 - 55 Tahun	18	25,4	25,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 43.7% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	23	32,4	32,4	32,4
Valid S1	42	59,2	59,2	91,5
S2	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 59.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 Tahun	38	53,5	53,5	53,5
Valid 11 - 15 Tahun	14	19,7	19,7	73,2
11- 15 Tahun	1	1,4	1,4	74,6
26 - 30 Tahun	4	5,6	5,6	80,3
6 - 10 Tahun	14	19,7	19,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 53.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 71 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Komunikasi)

Variabel komunikasi (X_1) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari komunikasi vertikal ($X_{1.1}$), komunikasi horizontal ($X_{1.2}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.7.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya berkoordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik		Saya merasa pimpinan memberi pujian bila saya menjalankan tugas dengan baik		Saya merasa pimpinan tidak membedakan – bedakan bawahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	11,3	1	1,4	-	-
Netral	12	16,9	16	22,5	18	25,4
Setuju	38	53,5	47	66,2	43	60,6
Sangat Setuju	13	18,3	7	9,9	10	14,1
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.7887		3.8451		3.8873	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator komunikasi vertikal direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya berkoordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik, sebanyak 38 responden (53,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,78. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU Medan cukup baik mengenai Saya berkoordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.
2. Untuk item Saya merasa pimpinan memberi pujian bila saya menjalankan tugas dengan baik, sebanyak 47 responden (66,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU baik mengenai Saya merasa pimpinan memberi pujian bila saya menjalankan tugas dengan baik.
3. Untuk item Saya merasa pimpinan tidak membeda – bedakan bawahannya, sebanyak 43 responden (60,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU baik mengenai Saya merasa pemimpin tidak membeda – bedakan bawahannya.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa komunikasi yang terjadi antar rekan kerja telah terjalin dengan baik		Saya selalu dilibatkan dalam rapat untuk menyelesaikan suatu masalah.		Saya menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	7,0	7	9,9	-	-
Netral	25	35,2	10	14,1	20	28,2
Setuju	35	49,3	46	64,8	41	57,7
Sangat Setuju	6	8,5	8	11,3	10	14,1
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.8286		4.2571		3.6667	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator komunikasi horizontal direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa komunikasi yang terjadi antar rekan kerja telah terjalin dengan baik, sebanyak 35 responden (49,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,82. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa komunikasi yang terjadi antar rekan kerja telah terjalin dengan baik.
2. Untuk item Saya selalu dilibatkan dalam rapat untuk menyelesaikan suatu masalah, sebanyak 46 responden (64,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya selalu dilibatkan dalam rapat untuk menyelesaikan suatu masalah.
3. Untuk item Saya menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja, sebanyak 41 responden (57,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban

ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja.

b. Variabel X₂ (Lingkungan Kerja Fisik)

Variabel lingkungan kerja fisik (X₂) dibentuk oleh 7 (tujuh) indikator yang terdiri dari pewarnaan (X_{2.1}), penerangan (X_{2.2}), udara (X_{2.3}), suara bising (X_{2.4}), ruang gerak (X_{2.5}), keamanan (X_{2.6}) dan kebersihan (X_{2.7}) Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pewarnaan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa pemilihan warna pada dinding ruang kerja tidak terlalu mencolok		Saya merasa warna yang dipilih untuk ruangan kerja membuat nyaman		Saya merasa warna yang dipilih membuat suasana ruangan menjadi sejuk	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	12,7	9	12,7	4	5,6
Netral	19	26,8	16	22,5	11	15,5
Setuju	34	47,9	34	47,9	43	60,6
Sangat Setuju	9	12,7	12	16,9	13	18,3
Total	9	12,7	71	100,0	71	100,0
Mean	3.6056		3.6901		3.9155	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator pewarnaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa pemilihan warna pada dinding ruang kerja tidak terlalu mencolok, sebanyak 34 responden (47,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik karena pemilihan warna pada tiap ruangan tidak terlalu mencolok.

2. Untuk item Saya merasa warna yang dipilih untuk ruangan kerja membuat nyaman, sebanyak 34 responden (47,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai warna yang dipilih membuat rasa aman para pegawai.
3. Untuk item Saya merasa warna yang dipilih membuat suasana ruangan menjadi sejuk, sebanyak 43 responden (60,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai warna yang dipilih membuat ruangan menjadi sejuk.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa sinar matahari terlalu terang kedalam ruangan kerja		Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu		Saya merasa penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	18,3	-	-	4	5,6
Netral	17	23,9	21	29,6	22	31,0
Setuju	37	52,1	45	63,4	39	54,9
Sangat Setuju	4	5,6	5	7,0	6	8,5
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.4507		3.7146		3.6620	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator penerangan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan

Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja.

2. Untuk item Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu, sebanyak 45 responden (63,4,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu.
3. Untuk item Saya merasa sinar matahari terlalu terang kedalam ruangan kerja, sebanyak 39 responden (54,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa sinar matahari terlalu terang kedalam ruangan kerja.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Udara (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa nyaman di ruangan kerja saya karena dilengkapi dengan AC		Saya merasa sirkulasi udara pada setiap ruangan kerja tidak baik		Saya merasa masih memerlukan alat pengatur suhu ruangan (AC) di tempat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	7,0	1	1,4	4	5,6
Netral	14	19,7	12	16,9	11	15,5
Setuju	37	52,1	50	70,4	43	60,6
Sangat Setuju	15	21,1	8	11,3	13	18,3
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.8732		3.9155		3.9155	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator udara direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Saya merasa nyaman di ruangan kerja saya karena dilengkapi dengan AC, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju,

dengan nilai rata-rata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa nyaman di ruangan kerja saya karena dilengkapi dengan AC.

2. Untuk item Saya merasa sirkulasi udara pada setiap ruangan kerja tidak baik, sebanyak 50 responden (70,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU belum cukup baik mengenai Saya merasa sirkulasi udara pada setiap ruangan kerja tidak baik.
3. Untuk item Saya merasa masih memerlukan alat pengatur suhu ruangan (AC) di tempat bekerja, sebanyak 43 responden (60,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa masih memerlukan alat pengatur suhu ruangan (AC) di tempat bekerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suara Bising (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa bahwa setiap ruang kerja antar pegawai kedap suara		Saya merasa terganggu akibat suara dari luar ruangan tempat bekerja		Saya merasa terganggu oleh suara yang ditimbulkan dari ruang tunggu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	18,3	5	7,0	5	7,0
Netral	17	23,9	12	16,9	21	29,6
Setuju	37	52,1	44	62,0	40	56,3
Sangat Setuju	4	5,6	10	14,1	5	7,0
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.4507		3.8310		3.6338	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator suara bising direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Saya merasa bahwa setiap ruang kerja antar pegawai kedap suara, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa bahwa setiap ruang kerja antar pegawai kedap suara.
2. Untuk item Saya merasa terganggu akibat suara dari luar ruangan tempat bekerja, sebanyak 44 responden (62,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa terganggu akibat suara dari luar ruangan tempat bekerja.
3. Untuk item Saya merasa terganggu oleh suara yang ditimbulkan dari ruang tunggu, sebanyak 40 responden (56,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa terganggu oleh suara yang ditimbulkan dari ruang tunggu.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ruang Gerak (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tinggi meja dan kursi anda sesuai dengan ukuran tubuh		Fasilitas yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya		Saya masih memerlukan fasilitas pendukung lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	5,6	13	18,3	5	7,0
Netral	11	15,5	17	23,9	21	29,6
Setuju	43	60,6	37	52,1	40	56,3
Sangat Setuju	13	18,3	4	5,6	5	7,0
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.9155		3.4507		3.6338	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator ruang gerak direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Tinggi meja dan kursi anda sesuai dengan ukuran tubuh, sebanyak 43 responden (60,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Tinggi meja dan kursi anda sesuai dengan ukuran tubuh.
2. Untuk item Fasilitas yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Fasilitas yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.
3. Untuk item Saya masih memerlukan fasilitas pendukung lainnya, sebanyak 40 responden (56,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya masih memerlukan fasilitas pendukung lainnya.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X_{2.6})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa keamanan setiap ruangan kerja pegawai terjamin		Saya dijaga oleh petugas keamanan yang berjaga 24 jam di lingkungan kantor saya		Saya tidak pernah merasa kehilangan barang di ruangan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	5,6	4	5,6	13	18,3
Netral	11	15,5	11	15,5	17	23,9
Setuju	43	60,6	43	60,6	37	52,1
Sangat Setuju	13	18,3	13	18,3	4	5,6
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.9155		3.9155		3.4507	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator keamanan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa keamanan setiap ruangan kerja pegawai terjamin, sebanyak 43 responden (60,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa keamanan setiap ruangan kerja pegawai terjamin.
2. Untuk item Saya dijaga oleh petugas keamanan yang berjaga 24 jam di lingkungan kantor saya, sebanyak 43 responden (60,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya dijaga oleh petugas keamanan yang berjaga 24 jam di lingkungan kantor saya.
3. Untuk item Saya tidak pernah merasa kehilangan barang di ruangan kerja, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya tidak pernah merasa kehilangan barang di ruangan kerja.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X_{2.7})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat anda nyaman dalam bekerja		Saya merasa lingkungan kerja saya kurang bersih dan berdebu		Saya selalu ikut kegiatan kebersihan di lingkungan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	5,6	13	18,3	5	7,0
Netral	11	15,5	17	23,9	25	35,2
Setuju	43	60,6	37	52,1	36	50,7
Sangat Setuju	13	18,3	4	5,6	5	7,0

Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.9155		3.4507		3.5775	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator kebersihan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa lingkungan kerja saya bersih dan tidak berdebu, sebanyak 43 responden (60,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa lingkungan kerja saya bersih dan tidak berdebu.
2. Untuk item Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat anda nyaman dalam bekerja, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat anda nyaman dalam bekerja.
3. Untuk item Saya selalu ikut kegiatan kebersihan di lingkungan kerja, sebanyak 36 responden (50,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya selalu ikut kegiatan kebersihan di lingkungan kerja.

c. Variabel X₃ (Lingkungan Kerja Non Fisik)

Variabel lingkungan kerja non fisik (X₃) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari kemanan kerja (X_{3.1}) dan hubungan pegawai (X_{3.2}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.16.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan Kerja ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya beranggapan setiap ruangan kerja pegawai dijamin keamanannya		Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman karena ada petugas yang berjaga		Saya tidak pernah kehilangan barang di ruangan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	2	2,8
Tidak Setuju	5	7,0	8	11,3	8	11,3
Netral	21	29,6	16	22,5	15	21,1
Setuju	37	52,1	40	56,3	39	54,9
Sangat Setuju	8	11,3	7	9,9	7	9,9
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3,6761		3,6479		3,5755	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator keamanan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya beranggapan setiap ruangan kerja pegawai dijamin keamanannya, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya beranggapan setiap ruangan kerja pegawai dijamin keamanannya.
2. Untuk item Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman karena ada petugas yang berjaga, sebanyak 40 responden (56,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,64. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU baik mengenai Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman karena ada petugas yang berjaga.
3. Untuk item Saya tidak pernah kehilangan barang di ruangan kerja, sebanyak 39 responden (54,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU baik

mengenai Laporan hasil pekerjaan yang saya sampaikan kepada pimpinan mendapat respon yang baik Saya tidak pernah kehilangan barang di ruangan kerja.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Pegawai (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh pegawai		Saya merasa hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan terjalin harmonis.		Saya merasakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,8	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	11,3	12	16,9	17	23,9
Netral	15	21,1	18	25,4	23	32,4
Setuju	39	54,9	35	49,3	26	36,6
Sangat Setuju	7	9,9	6	8,5	5	7,0
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.5755		3,4930		3.2676	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator hubungan pegawai direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh pegawai, sebanyak 39 responden (54,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh pegawai.
2. Untuk item Saya merasa hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan terjalin harmonis, sebanyak 35 responden (49,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya merasa hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan terjalin harmonis.

3. Untuk item Saya merasakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja, sebanyak 26 responden (36,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain Saya merasakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

d. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas kerja (Y.₁), kuantitas kerja (Y.₂), tanggung jawab (Y.₃), kerja sama (Y.₄) dan inisiatif (Y.₅). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.17 s/d Tabel 4.21.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan cepat		Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti		Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	15,5	4	5,6	1	1,4
Netral	12	16,9	16	22,5	18	25,4
Setuju	35	49,3	44	62,0	42	59,2
Sangat Setuju	13	18,3	7	9,9	10	14,1
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.7042		3.7606		3.8592	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan cepat, sebanyak 35 responden (49,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan

Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan cepat.

2. Untuk item Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti, sebanyak 44 responden (62,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti.
3. Untuk item Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 42 responden (59,2%) menyatakan rsetuju, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Sama (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu melakukan kerja sama antar rekan kerja dan juga atasan		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama – sama		Saya menyukai kerja sama dalam melaksanakan tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4,2	1	1,4	1	1,4
Netral	7	9,9	11	15,5	19	26,8
Setuju	55	77,5	52	73,2	44	62,0
Sangat Setuju	6	8,5	7	9,9	7	9,9
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.9014		3.9155		3.8028	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.218 indikator kerja sama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya selalu melakukan kerja sama antar rekan kerja dan juga atasan, sebanyak 55 responden (77,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-

rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya selalu melakukan kerja sama antar rekan kerja dan juga atasan.

2. Untuk item Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama – sama, sebanyak 52 responden (73,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama – sama.
3. Untuk item Saya menyukai kerja sama dalam melaksanakan tugas, sebanyak 44 responden (62,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai menyukai kerja sama dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif		Saya mampu menjaga sarana dan prasarana yang diberikan		Saya sanggup bekerja secara mandiri tetapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	8,5	3	4,2	5	7,0
Netral	19	26,8	23	32,4	7	9,9
Setuju	37	52,1	39	54,9	52	73,2
Sangat Setuju	9	12,7	6	8,5	7	9,9
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.6901		3.6761		3.8592	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

2. Untuk item Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif, sebanyak 37 responden (52,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif.
3. Untuk item Saya mampu menjaga sarana dan prasarana yang diberikan, sebanyak 39 responden (54,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya mampu menjaga sarana dan prasarana yang diberikan.
4. Untuk item Saya sanggup bekerja secara mandiri tetapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama, sebanyak 52 responden (73,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya sanggup bekerja secara mandiri tetapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan		Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan		Saya mampu mencapai target yang ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	9,9	6	8,5	1	1,4
Netral	26	36,6	13	18,3	18	25,4
Setuju	34	47,9	44	62,0	42	59,2
Sangat Setuju	4	5,6	8	11,3	10	14,1
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.4930		3.7606		3.8592	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan, sebanyak 34 responden (47,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.
2. Untuk item Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 44 responden (62,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan.
3. Untuk item Saya mampu mencapai target yang ditetapkan, sebanyak 42 responden (59,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya mampu mencapai target yang ditetapkan.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu mengatasi masalah sendiri		Saya sering membantu masalah yang dialami rekan kerja saya		Saya selalu menunggu perintah dari atasan dalam mengatasi suatu masalah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,4	6	8,5	2	2,8
Netral	18	25,4	23	32,4	18	25,4
Setuju	42	59,2	36	50,7	44	62,0
Sangat Setuju	10	14,1	6	8,5	7	9,9
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3.8592		3.5915		3.7887	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator kerja sama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya mampu mengatasi masalah sendiri, sebanyak 42 responden (59,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya mampu mengatasi masalah sendiri.
2. Untuk item Saya sering membantu masalah yang dialami rekan kerja saya, sebanyak 36 responden (50,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,59. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya sering membantu masalah yang dialami rekan kerja saya.
3. Untuk item Saya selalu menunggu perintah dari atasan dalam mengatasi suatu masalah, sebanyak 44 responden (62,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,78. Jawaban ini menggambarkan bahwa UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU cukup baik mengenai Saya selalu menunggu perintah dari atasan dalam mengatasi suatu masalah.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.22
Uji Validitas (X₁) Komunikasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	18,9577	6,270	,666	,787
Pernyataan X1.2	18,9014	7,862	,516	,816
Pernyataan X1.3	18,8592	7,580	,583	,804
Pernyataan X1.4	19,1549	7,333	,511	,818
Pernyataan X1.5	18,9718	6,456	,734	,769
Pernyataan X1.6	18,8873	7,444	,605	,800

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.23
Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	74,3380	115,770	,709	,945
Pernyataan X2.2	74,2535	115,706	,683	,945
Pernyataan X2.3	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.4	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.5	74,1690	124,600	,386	,949
Pernyataan X2.6	74,2817	119,662	,614	,946
Pernyataan X2.7	74,0704	121,524	,416	,949
Pernyataan X2.8	74,0282	121,456	,627	,946
Pernyataan X2.9	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.10	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.11	74,1127	119,359	,598	,946
Pernyataan X2.12	74,3099	118,074	,714	,945
Pernyataan X2.13	74,0282	115,685	,838	,943

Pernyataan X2.14	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.15	74,3099	118,074	,714	,945
Pernyataan X2.16	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.17	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.18	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.19	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.20	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.21	74,3662	117,750	,727	,944

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 21 (dua puluh satu) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.24
Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja Non Fisik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	17,5634	12,649	,365	,860
Pernyataan X3.2	17,5915	12,102	,439	,849
Pernyataan X3.3	17,6620	10,227	,708	,798
Pernyataan X3.4	17,6620	10,227	,708	,798
Pernyataan X3.5	17,7465	10,135	,778	,784
Pernyataan X3.6	17,9718	10,171	,731	,793

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja non

fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.25
Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	52,8169	45,152	,588	,919
Pernyataan Y.2	52,7606	46,156	,717	,913
Pernyataan Y.3	52,6620	46,256	,761	,912
Pernyataan Y.4	53,0282	48,428	,433	,923
Pernyataan Y.5	52,7606	46,756	,593	,917
Pernyataan Y.6	52,6620	46,198	,768	,912
Pernyataan Y.7	52,8310	47,714	,467	,922
Pernyataan Y.8	52,8451	48,247	,500	,920
Pernyataan Y.9	52,6620	46,656	,688	,914
Pernyataan Y.10	52,6197	48,696	,547	,919
Pernyataan Y.11	52,6056	47,271	,782	,913
Pernyataan Y.12	52,7183	47,205	,693	,915
Pernyataan Y.13	52,6620	46,256	,761	,912
Pernyataan Y.14	52,9296	46,066	,661	,915
Pernyataan Y.15	52,7324	46,456	,748	,913

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam

penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas (X_1) Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,828 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.27
Uji Reliabilitas (X_2) Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	21

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,948 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 21 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja Non Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,842	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.27 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,842 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	15

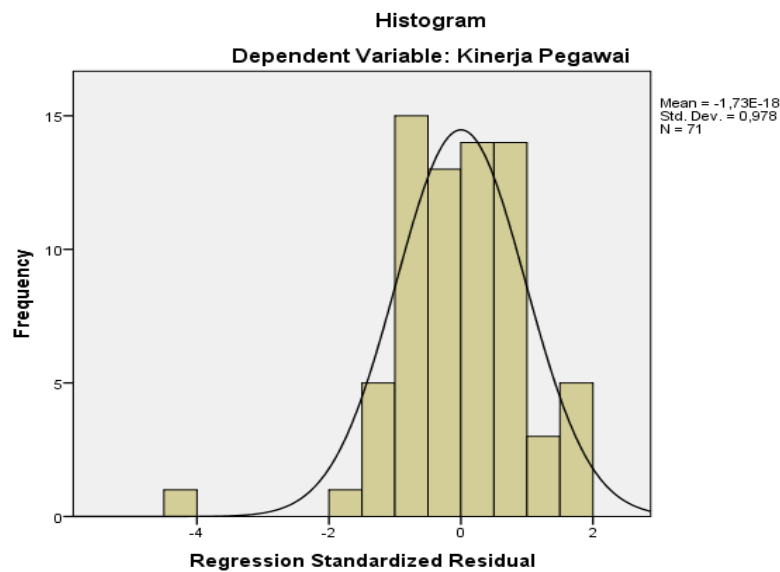
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Dari Tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,921 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

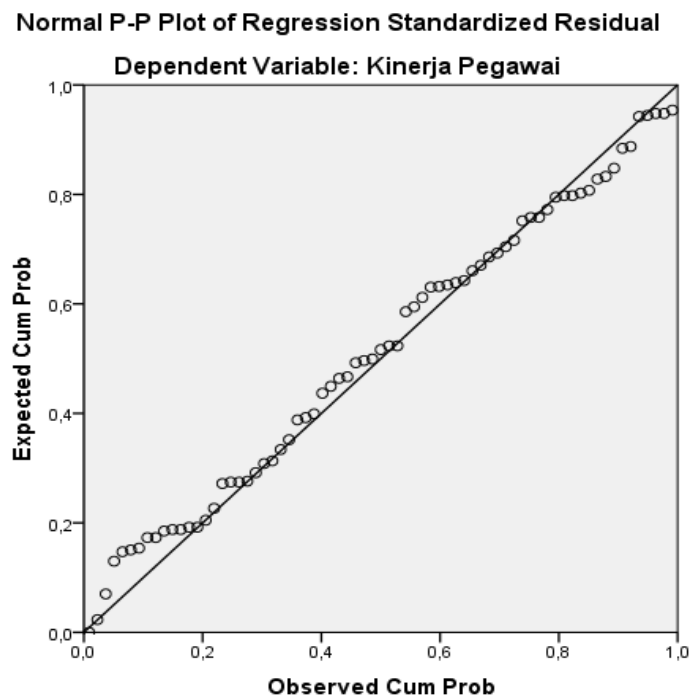
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.30
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,41257976
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,049
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,721
Asymp. Sig. (2-tailed)		,676

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,676 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,676 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.31
Uji Multikolinieritas

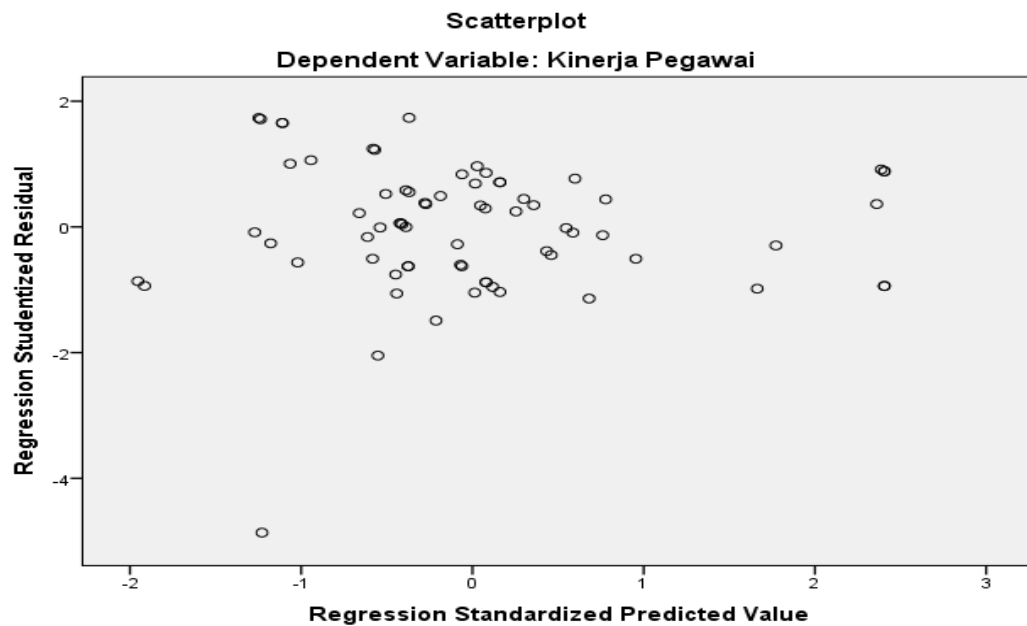
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
	(Constant)	1,937	3,569	,543	,589		
1	Komunikasi	1,485	,162	9,167	,000	,665	1,504
	Lingkungan Kerja Fisik	,251	,041	6,103	,000	,794	1,260
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,060	,134	,443	,659	,631	1,584

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.30 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah komunikasi $1,504 < 10$, lingkungan kerja fisik $1,260 < 10$ dan lingkungan kerja non fisik $1,584 < 10$, serta nilai *Tolerance* komunikasi $0,665 > 0,10$, lingkungan kerja fisik $0,794 > 0,10$ dan lingkungan kerja non fisik $0,631 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel

terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.32
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1						
(Constant)	1,937	3,569	,543	,589		
Komunikasi	1,485	,162	9,167	,000	,665	1,504
Lingkungan Kerja Fisik	,251	,041	6,103	,000	,794	1,260
Lingkungan Kerja Non Fisik	,060	,134	,443	,659	,631	1,584

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.31 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,937 + 1,485 X_1 + 0,251 X_2 + 0,060 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,937.
- Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,485.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,251.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,060.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.33
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2335,834	3	778,611	40,982	,000 ^b
	Residual	1253,937	66	18,999		
	Total	3589,771	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 40,982 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.34
Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1						
(Constant)	1,937	3,569	,543	,589		
Komunikasi	1,485	,162	9,167	,000	,665	1,504
Lingkungan Kerja Fisik	,251	,041	6,103	,000	,794	1,260
Lingkungan Kerja Non Fisik	,060	,134	,443	,659	,631	1,584

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 9,167 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996 dan signifikan sebesar

0,000, sehingga $t_{hitung} 9,167 > t_{tabel} 1,996$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,103 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996 dan signifikan sebesar 0,00, sehingga t_{hitung} 6,103 > t_{tabel} 1,996 dan signifikan 0,000 > 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,443 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996 dan signifikan sebesar 0,659, sehingga t_{hitung} 0,443 < t_{tabel} 1,996 dan signifikan 0,659 > 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat

Tabel 4.35
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,635	4,35879

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien diatas dapat dijelaskan sebaai berikut :

1. Hasil uji determinasi dengan menggunakan nilai pada *R Square* sebesar 0,651 atau 65,1% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 65,1%. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung $D = R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 65,1%. Artinya variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan sebesar 65,1% oleh komunikasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, upah, motivasi dan lain-lain.
2. Nilai R sebesar 0,635 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.36 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

No	Rata – Rata Keterangan	
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiono, 2016 : 287)

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,167 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi

yang dilakukan oleh UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU secara bersamaan sebesar 1,485 satuan. Dengan kata lain ketika komunikasi di PT UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal maka kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aliyyah Fauziyyah (2017), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai merasa sering terjadi kesalahpahaman yang disebabkan miss komunikasi dan belum adanya komunikasi antar personal karena pegawai masih bersikap acuh dalam melaksanakan tugasnya telah terjawab.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,103 dengan sig. 0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik yang dilakukan oleh UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai UPT PPD Medan

Selatan BPPRD PROVSU secara bersamaan sebesar 0,251 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang terdiri dari pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan maka kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anita Cempaka Putri (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai merasa terganggu dengan polusi suara, kebersihan dan pencahayaan dalam pelaksanaan tugasnya telah terjawab.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,443 dengan sig. 0,659. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, hal ini bisa dilihat dari kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,060 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja non fisik di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU yang terdiri dari keamanan kerja dan

hubungan pegawai maka kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU tidak meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yacinda Chresstela dkk (2014), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai tidak memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja telah terjawab.

4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik di UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 40,982 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi dan lingkungan kerja fisik yang dilakukan oleh UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU secara bersamaan. Dengan kata lain ketika komunikasi yang terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari pewarnaan, penerangan,

udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan bertambah maka kinerja pegawai UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Pegawai merasa sering terjadi kesalahpahaman yang disebabkan miss komunikasi dan belum adanya komunikasi antar personal karena pegawai masih bersikap acuh dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai merasa terganggu dengan polusi suara, kebersihan dan pencahayaan dalam pelaksanaan tugasnya. Pegawai tidak memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja. Pegawai belum bisa bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja dan belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,636 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 63,6% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya $100\% - 63,6\% = 36,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, motivasi dan lain-lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_1) adalah 9,167 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,996 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,167 > 1,996$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari komunikasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 1,485, yang berarti setiap ada komunikasi (X_1), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 1,485 satuan.

2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik (X_2) adalah 6,103 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,996 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,103 > 1,996$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,251, yang berarti setiap ada lingkungan kerja fisik (X_2), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,251 satuan.

3. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) adalah 0,443 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,996 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,443 < 1,996$) dan nilai Sig. $> 0,05$ ($0,659 > 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,659, yang berarti setiap ada lingkungan kerja non fisik (X_3), maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,069 satuan.

4. Komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 40,982 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,74 = ($40,982 > 2,74$), Nilai R sebesar 0,651 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada UPT PPD Medan Selatan BPPRD PROVSU.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Agar pihak instansi mempertahankan dalam melibatkan pegawai dalam setiap rapat dan dalam menyelesaikan suatu masalah dan selanjutnya disarankan juga untuk memperhatikan komunikasi antar personal yang

baik dengan sesama rekan kerja dengan solusi melibatkan seluruh pegawai dalam suatu kegiatan, menempatkan pegawai sesuai dengan tupoksinya dan tidak ada rangkap jabatan agar terjalin komunikasi yang baik serta memberikan arahan kepada para pegawai untuk tidak mengemukakan isu SARA dalam berkomunikasi di lingkungan kerja.

2. Agar pihak instansi mempertahankan keamanan, sirkulasi udara dan suasana ruangan yang baik agar pegawai merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, dan selanjutnya disarankan juga untuk memperhatikan penerangan, kebersihan dan polusi suara agar pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya dengan solusi membuat kaca jendela menjadi sedikit gelap agar cahaya matahari yang masuk ke ruangan kerja tidak mengganggu aktivitas kerja, membuat ruangan kerja menjadi kedap suara, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan membuang sampah pada tempatnya.
3. Agar pihak instansi mempertahankan lingkungan kerja yang aman, kondusif dan tentram sehingga terjamin keamanan dalam melaksanakan pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga untuk memperhatikan hubungan atau suasana kekeluargaan yang harmonis antara sesama rekan kerja dengan solusi agar membina hubungan yang baik antar pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja sehingga menciptakan suasana lingkungan kerja non fisik yang harmonis dan tidak adanya perselisihan dengan satu yang lainnya dengan solusi mengajak para pegawai untuk rapat dan bersifat terbuka antar sesama rekan kerja.

4. Agar pihak instansi mempertahankan penetapan volume kerja sesuai dengan kemampuan pegawai dan selanjutnya disarankan juga untuk memperhatikan hubungan kerja sama antar pegawai maupun dengan atasan dengan solusi pegawai harus aktif dalam berkoordinasi dengan atasan maupun dengan rekan kerja yang sama maupun dengan yang lain dan pegawai yang mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya serta instansi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Suber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya Offset.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Purwanto, Djoko. 2015. *Manajemen Personalialia : Edisi Kedua*. Jakarta : Erlangga.
- Rusiadi, Subiantoro, Nur. Hidayat, Rahmat. 2017. *Metode Penelitian – Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan : USU Press.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2014 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. BumiAksara : Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tun Ganyang, Machmed. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor : In Media.
- Thoah, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Afilawan, Achmad Fachrur. 2013. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan DISDUKCAPIL Kab. Banyuwangi*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Aflinoza, Vira. 2018. *Analisa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantrara II Kwala Bingei Stabat*. Medan : Universitas Pancabudi.
- Agbozo, George Kafui, et all. 2017. *The effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from the Banking Sector in Ghana*.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardianto, Himawan. 2016. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Shinta Catering Godean Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas PGRI Yogyakarta.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Devita, Maria. 2017. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru*. Riau : Unversitas Riau.
- Fauziyyah, Aliyyah. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK.Kantor Cabang Palembang*. Palembang : UIN Raden Fatah Palembang.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65

- Ginanjar, Ahmad Rodi. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hariani, Sritety. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Teknik Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Silau Dunia*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing
- Kibe, Caroline Wajinku. 2014. *Effects of Communication Stategies on Organizational Performance : A Case Study of Kenya Ports Authority*. Volume 6, No. 11.
- Kholid, Fahmi Muhammad. Nuhardjo, Budi. Prajitiasari, Ema Desi. 2015. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo*. Surabaya : Universitas Jember.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Mandagie, Angel Susanti. Kawet, Lotje dan Uhing, Yantje. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado*. Manado : Universitas SamRatulangi Manado.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi e–budgeting sebagai upaya peningkatan tranparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Norianggoro, Yucinda Chresstela Prasyda. Hamid, Jamhur dan Ruhana, Ika. 2014. *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa – Bali Nusra di Surabaya*. Surabaya :Universitas Brawijaya Malang.
- Nuraini, Noni. 2014. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pulp Machine Pada PT Indah Kiat Pulp & Paper TBK Perawang Riau*. Pekanbaru : UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 99-111.
- Putri, Anita Cempaka. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNITED TRACTORS, TBK Cabang Medan*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Rahmadasyah. 2011. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Studi Empiris Di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Rahmatulloh, Wahyu. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Surabaya*. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Rezaka, Kafendar Bela. 2016. *Pengaruh Komunikasi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bimatex*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Silvester, Rocky 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru*. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Sulistia, Amanda. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Solusi Humanika Cabang Medan*. Medan : Universitas Pancabudi.
- Suradi. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Berbentuk Badan di Pemkab Sragen)*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Susanti, Aprilia. 2015. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi & Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan DISPERINDAG Kota Kediri*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri.

- Utami, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Studi kasus : CV. Sinar Bintang Gemilang*. Yogyakarta : Universits Sanata Dharma.
- Weol, David Harly. 2015. *The Effect Of Work Environtment, Training, and Placement to the Employee Performance in the Departement of national Education of north Sulawesi Province*. Volume 15, No. 05.
- Widiarko, Alief Anggar. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv. Indomachine Makmur Abadi)*. Surakarta : Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	56,3	56,3	56,3
Valid Perempuan	31	43,7	43,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 Tahun	31	43,7	43,7	43,7
Valid 31 - 40 Tahun	22	31,0	31,0	74,6
41 - 55 Tahun	18	25,4	25,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	23	32,4	32,4	32,4
Valid S1	42	59,2	59,2	91,5
S2	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 Tahun	38	53,5	53,5	53,5
11 - 15 Tahun	14	19,7	19,7	73,2
Valid 11- 15 Tahun	1	1,4	1,4	74,6
26 - 30 Tahun	4	5,6	5,6	80,3
6 - 10 Tahun	14	19,7	19,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

1. KOMUNIKASI (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	18,9577	6,270	,666	,787
Pernyataan X1.2	18,9014	7,862	,516	,816
Pernyataan X1.3	18,8592	7,580	,583	,804
Pernyataan X1.4	19,1549	7,333	,511	,818
Pernyataan X1.5	18,9718	6,456	,734	,769
Pernyataan X1.6	18,8873	7,444	,605	,800

Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	11,3	11,3	11,3
Netral	12	16,9	16,9	28,2
Valid Setuju	38	53,5	53,5	81,7
Sangat Setuju	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Netral	16	22,5	22,5	23,9
Valid Setuju	47	66,2	66,2	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	18	25,4	25,4	25,4
Valid Setuju	43	60,6	60,6	85,9
Sangat Setuju	10	14,1	14,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
Netral	25	35,2	35,2	42,3
Valid Setuju	35	49,3	49,3	91,5
Sangat Setuju	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	9,9	9,9	9,9
Netral	10	14,1	14,1	23,9
Valid Setuju	46	64,8	64,8	88,7
Sangat Setuju	8	11,3	11,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	20	28,2	28,2	28,2
Valid Setuju	41	57,7	57,7	85,9
Sangat Setuju	10	14,1	14,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

2. LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	74,3380	115,770	,709	,945
Pernyataan X2.2	74,2535	115,706	,683	,945
Pernyataan X2.3	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.4	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.5	74,1690	124,600	,386	,949
Pernyataan X2.6	74,2817	119,662	,614	,946
Pernyataan X2.7	74,0704	121,524	,416	,949
Pernyataan X2.8	74,0282	121,456	,627	,946
Pernyataan X2.9	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.10	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.11	74,1127	119,359	,598	,946
Pernyataan X2.12	74,3099	118,074	,714	,945
Pernyataan X2.13	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.14	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.15	74,3099	118,074	,714	,945
Pernyataan X2.16	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.17	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.18	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.19	74,0282	115,685	,838	,943
Pernyataan X2.20	74,4930	118,539	,563	,947
Pernyataan X2.21	74,3662	117,750	,727	,944

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	9	12,7	12,7	12,7
Netral	19	26,8	26,8	39,4
Valid Setuju	34	47,9	47,9	87,3
Sangat Setuju	9	12,7	12,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	9	12,7	12,7	12,7
Netral	16	22,5	22,5	35,2
Valid Setuju	34	47,9	47,9	83,1
Sangat Setuju	12	16,9	16,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Netral	11	15,5	15,5	21,1
Valid Setuju	43	60,6	60,6	81,7
Sangat Setuju	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	18,3	18,3	18,3
Netral	17	23,9	23,9	42,3
Valid Setuju	37	52,1	52,1	94,4
Sangat Setuju	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	21	29,6	29,6	29,6
Valid Setuju	45	63,4	63,4	93,0
Sangat Setuju	5	7,0	7,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Netral	22	31,0	31,0	36,6
Valid Setuju	39	54,9	54,9	91,5
Sangat Setuju	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
Netral	14	19,7	19,7	26,8
Valid Setuju	37	52,1	52,1	78,9
Sangat Setuju	15	21,1	21,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Netral	12	16,9	16,9	18,3
Valid Setuju	50	70,4	70,4	88,7
Sangat Setuju	8	11,3	11,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Netral	11	15,5	15,5	21,1
Valid Setuju	43	60,6	60,6	81,7
Sangat Setuju	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	18,3	18,3	18,3
Netral	17	23,9	23,9	42,3
Valid Setuju	37	52,1	52,1	94,4
Sangat Setuju	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
Netral	12	16,9	16,9	23,9
Valid Setuju	44	62,0	62,0	85,9
Sangat Setuju	10	14,1	14,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
Netral	21	29,6	29,6	36,6
Valid Setuju	40	56,3	56,3	93,0
Sangat Setuju	5	7,0	7,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Netral	11	15,5	15,5	21,1
Valid Setuju	43	60,6	60,6	81,7
Sangat Setuju	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	18,3	18,3	18,3
Netral	17	23,9	23,9	42,3
Valid Setuju	37	52,1	52,1	94,4
Sangat Setuju	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
Netral	21	29,6	29,6	36,6
Valid Setuju	40	56,3	56,3	93,0
Sangat Setuju	5	7,0	7,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Netral	11	15,5	15,5	21,1
Valid Setuju	43	60,6	60,6	81,7
Sangat Setuju	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Netral	11	15,5	15,5	21,1
Valid Setuju	43	60,6	60,6	81,7
Sangat Setuju	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	18,3	18,3	18,3
Netral	17	23,9	23,9	42,3
Valid Setuju	37	52,1	52,1	94,4
Sangat Setuju	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Netral	11	15,5	15,5	21,1
Valid Setuju	43	60,6	60,6	81,7
Sangat Setuju	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	18,3	18,3	18,3
Netral	17	23,9	23,9	42,3
Valid Setuju	37	52,1	52,1	94,4
Sangat Setuju	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X2.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
Netral	25	35,2	35,2	42,3
Valid Setuju	36	50,7	50,7	93,0
Sangat Setuju	5	7,0	7,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	21

3. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	17,5634	12,649	,365	,860
Pernyataan X3.2	17,5915	12,102	,439	,849
Pernyataan X3.3	17,6620	10,227	,708	,798
Pernyataan X3.4	17,6620	10,227	,708	,798
Pernyataan X3.5	17,7465	10,135	,778	,784
Pernyataan X3.6	17,9718	10,171	,731	,793

Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
Netral	21	29,6	29,6	36,6
Valid Setuju	37	52,1	52,1	88,7
Sangat Setuju	8	11,3	11,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	11,3	11,3	11,3
Netral	16	22,5	22,5	33,8
Valid Setuju	40	56,3	56,3	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
Tidak Setuju	8	11,3	11,3	14,1
Valid Netral	15	21,1	21,1	35,2
Setuju	39	54,9	54,9	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
Tidak Setuju	8	11,3	11,3	14,1
Netral	15	21,1	21,1	35,2
Setuju	39	54,9	54,9	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	12	16,9	16,9	16,9
Netral	18	25,4	25,4	42,3
Setuju	35	49,3	49,3	91,5
Sangat Setuju	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	17	23,9	23,9	23,9
Netral	23	32,4	32,4	56,3
Setuju	26	36,6	36,6	93,0
Sangat Setuju	5	7,0	7,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	6

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	52,8169	45,152	,588	,919
Pernyataan Y.2	52,7606	46,156	,717	,913
Pernyataan Y.3	52,6620	46,256	,761	,912
Pernyataan Y.4	53,0282	48,428	,433	,923
Pernyataan Y.5	52,7606	46,756	,593	,917
Pernyataan Y.6	52,6620	46,198	,768	,912
Pernyataan Y.7	52,8310	47,714	,467	,922
Pernyataan Y.8	52,8451	48,247	,500	,920
Pernyataan Y.9	52,6620	46,656	,688	,914
Pernyataan Y.10	52,6197	48,696	,547	,919
Pernyataan Y.11	52,6056	47,271	,782	,913
Pernyataan Y.12	52,7183	47,205	,693	,915
Pernyataan Y.13	52,6620	46,256	,761	,912
Pernyataan Y.14	52,9296	46,066	,661	,915
Pernyataan Y.15	52,7324	46,456	,748	,913

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	11	15,5	15,5	15,5
Netral	12	16,9	16,9	32,4
Valid Setuju	35	49,3	49,3	81,7
Sangat Setuju	13	18,3	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Netral	16	22,5	22,5	28,2
Valid Setuju	44	62,0	62,0	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Netral	18	25,4	25,4	26,8
Valid Setuju	42	59,2	59,2	85,9
Sangat Setuju	10	14,1	14,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	9,9	9,9	9,9
Netral	26	36,6	36,6	46,5
Valid Setuju	34	47,9	47,9	94,4
Sangat Setuju	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	8,5	8,5	8,5
Netral	13	18,3	18,3	26,8
Valid Setuju	44	62,0	62,0	88,7
Sangat Setuju	8	11,3	11,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Netral	18	25,4	25,4	26,8
Valid Setuju	42	59,2	59,2	85,9
Sangat Setuju	10	14,1	14,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	8,5	8,5	8,5
Netral	19	26,8	26,8	35,2
Valid Setuju	37	52,1	52,1	87,3
Sangat Setuju	9	12,7	12,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Netral	23	32,4	32,4	36,6
Valid Setuju	39	54,9	54,9	91,5
Sangat Setuju	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
Netral	7	9,9	9,9	16,9
Valid Setuju	52	73,2	73,2	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Netral	7	9,9	9,9	14,1
Valid Setuju	55	77,5	77,5	91,5
Sangat Setuju	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Netral	11	15,5	15,5	16,9
Valid Setuju	52	73,2	73,2	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Netral	19	26,8	26,8	28,2
Valid Setuju	44	62,0	62,0	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Netral	18	25,4	25,4	26,8
Valid Setuju	42	59,2	59,2	85,9
Sangat Setuju	10	14,1	14,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Pernyataan Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	8,5	8,5	8,5
Netral	23	32,4	32,4	40,8
Valid Setuju	36	50,7	50,7	91,5
Sangat Setuju	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

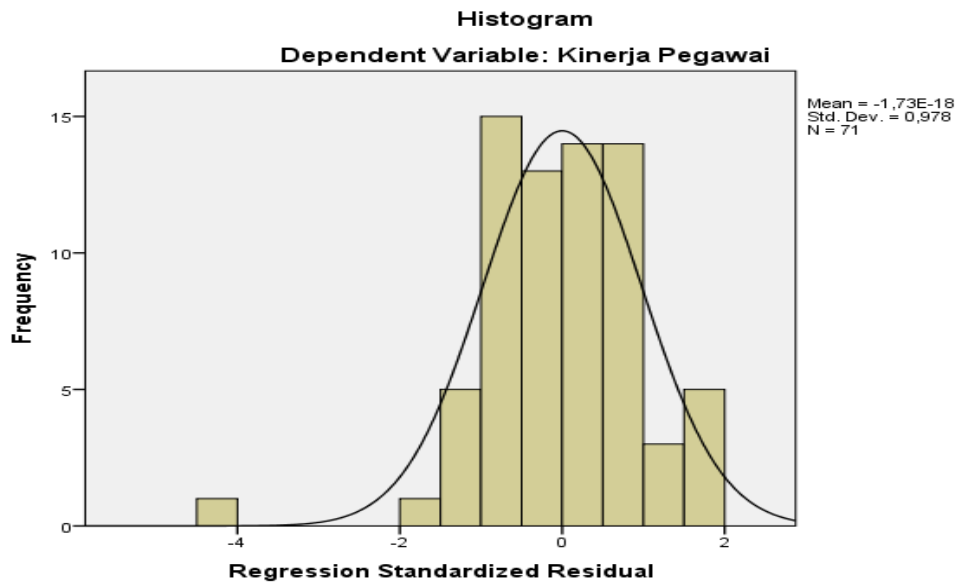
Pernyataan Y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
Netral	18	25,4	25,4	28,2
Valid Setuju	44	62,0	62,0	90,1
Sangat Setuju	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

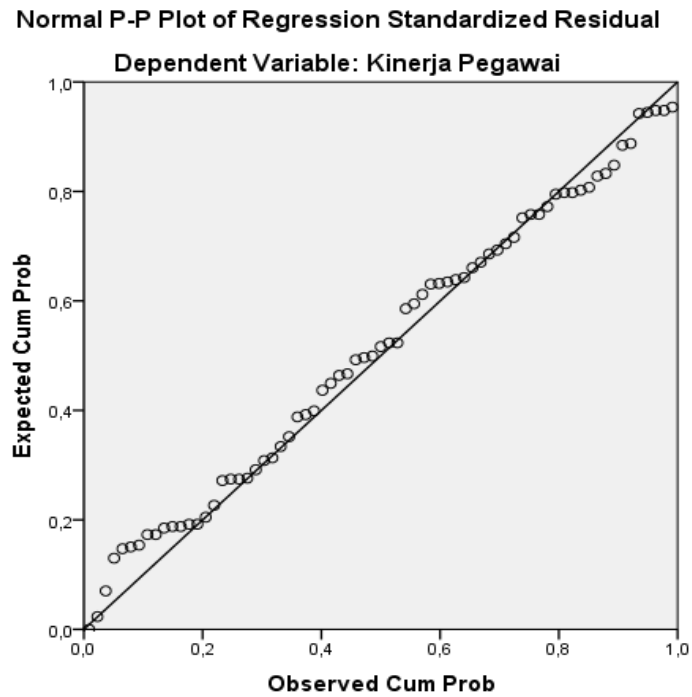
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	15

Histogram



P – p plot



Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,41257976
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,049
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,721
Asymp. Sig. (2-tailed)		,676

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

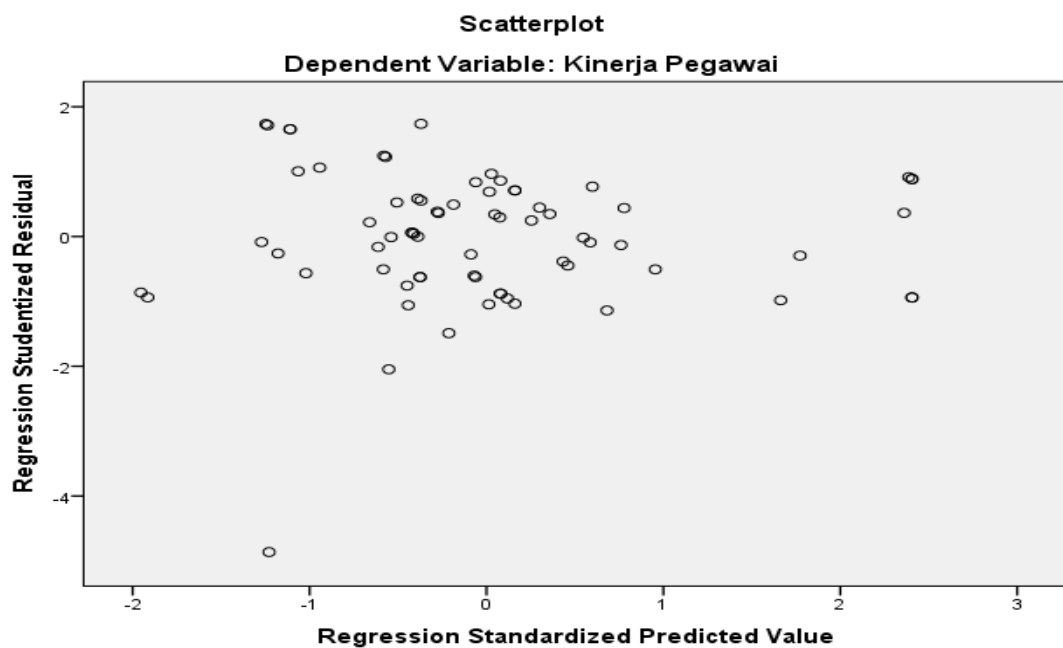
Uji multikolineritas, uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,937	3,569		,543	,589					
	Komunikasi	1,485	,162	,641	9,167	,000	,803	,746	,522	,665	1,504
	Lingkungan Kerja Fisik	,251	,041	,390	6,103	,000	,641	,598	,348	,794	1,260
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,060	,134	,032	,443	,659	,557	,054	,025	,631	1,584

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Heterokedastisitas



Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2335,834	3	778,611	40,982	,000 ^b
	Residual	1253,937	66	18,999		
	Total	3589,771	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,807 ^a	,651	,635	4,35879	,651	40,982	3	66	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai