

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA
CABANG CEMARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

ANNI KARMILA NASUTION

NPM: 1405160348



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ANNI KARMILA NASUTION
N P M : 1405160348
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN PERSEPSI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA CABANG CEMARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

MUKMIN POHLAN, S.E., M.Si

Penguji II

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Sekretaris



H. GUNAWAN, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ANNI KARMILA NASUTION
N P M : 1405160348
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN PERSEPSI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA CABANG CEMARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, S.E, M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANNI KARMILA NASUTION
NPM : 1405160348
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/~~ISIP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

1ACE6AEF62847754

6000
ENAM RIBU RUPIAH


ANNI KARMILA NST

NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANNI KARMILA NASUTION
NPM : 1405160348
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI DAN PERSEPSI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI CABANG CEMARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
7-3-2018	- Perbaiki Cover		
	- perbaiki format tulisan		
	- Perbaiki tabel - tabel		
	- Teori belum benar		
13-3-2018	- Abstrak dipertajam lagi		
	- Saran dilengkapi		
14-3-2018	ACC meja hijau		

Pembimbing Skripsi

DODI SALDEN CHANDRA, S.E, MM

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E, M.Si

ABSTRAK

Anni Karmila Nasution (1405160348), Pengaruh Komunikasi dan Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Komunikasi yaitu suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Lingkungan Kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengujian uji t dan uji F, sebagai teknik analisis data yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden yang ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh karena teknik penentuan sampel menggunakan semua populasi sebagai sampel untuk penentu jumlah responden yang ditunjukan untuk PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner/angket.

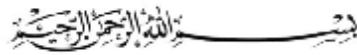
Berdasarkan hasil uji t terdapat ada pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja dengan t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,270 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), maka diperoleh t_{tabel} 2,022. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,270 > t_{tabel} = 2,022$. Selanjutnya terlihat nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,029 sedangkan nilai signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,029 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji t terdapat ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,588 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), maka diperoleh t_{tabel} 2,022. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,588 > t_{tabel} = 2,022$. Selanjutnya terlihat nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan nilai signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji F terdapat ada pengaruh signifikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan $27,458 > 3,23$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan $R-square$ sebesar 59,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu’alaikum WarahmatullahiWabakatuh.

Alhamdulillahilahirabil’alamin, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Komunikasi dan Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara”.

Dan tak lupa pula shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang di hadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis selesaikan dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikannya .

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada

1. Ayahanda Abdul Barri Md Mokhtar P.hd beserta Ibunda Latifah Mei Harahap dan Kakak Anni Kholila Nst, S.Pd.,Gr tersayang dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta dukungannya, doa dan dorongan moril maupun materiil kepada penulis. Dengan doa restu yang

sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah melungkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Terima kasih kepada Bripda Muhammad Ali Akbar Batubara, Yunus Sobrun, S.pd, M.Pd, Siska Wati, Delvi Kartika, Winda Chairul Jannah yang menjadi teman seperjuangan penulis dalam susah maupun senang dan telah membantu saya menyelesaikan skripsi serta Siti Aisyah, Ramadhani Syafitri, Rafiq

Hardi dan Mira Anggraini Zein yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan isi skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 6 Maret 2018

Penulis,

Anni Karmila Nasution

NPM: 1405160348

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Rumusan Masalah	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Uraian Teoritis	13
1. Prestasi Kerja	13
a. Pengertian Prestasi Kerja	13
b. Arti Penting Prestasi Kerja.....	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	15
d. Indikator Prestasi Kerja	15
2. Komunikasi	18
a. Pengertian Komunikasi	18
b. Arti Penting Komunikasi.....	19
c. Fungsi Komunikasi Organisasi.....	19
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	21
e. Indikator Komunikasi	23
3. Lingkungan Kerja.....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
b. Arti Penting Lingkungan Kerja	27
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	27
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
e. Indikator Lingkungan Kerja	30
B. Kerangka Konseptual	33
1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y).....	33
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y).	34
3. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y).....	35

C. Hipotesis	36
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Operasional.....	37
1. Komunikasi (X1).....	37
2. Lingkungan Kerja (X2)	38
3. Prestasi Kerja (Y).....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
1. Tempat Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian	39
D. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian	40
1. Populasi Penelitian	40
2. Sampel Penelitian.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Kuesioner (Angket).....	42
2. Dokumentasi	47
F. Teknik Analisis Data.....	47
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	47
2. Regresi Linear Berganda	48
3. Uji signifikan “t”	49
4. Uji Signifikan “F”	51
5. Koefisien Determinasi	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi hasil pengumpulan data	54
1. Identitas Responden	54
2. Karakteristik Responden	56
B. Analisis Data	64
1. Uji Asumsi Klasik	64
2. Pengujian Hipotesis	68
C. Pembahasan	76
1. Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja	76
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	77
3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Komunikasi.....	38
Tabel III-2	Indikator Lingkungan Kerja	38
Tabel III-3	Indikator Prestasi Kerja.....	38
Tabel III-4	Skedul Penelitian	39
Tabel III-5	Data Populasi Penelitian pada Karyawan	39
Tabel III-6	Skala Likert	42
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Komunikasi	44
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	44
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	45
Tabel III-10	Hasil Uji Reabilitas Instrumen	46
Tabel IV-1	Jenis Kelamin	54
Tabel IV-2	Usia	55
Tabel IV-3	Tingkat Pendidikan	55
Tabel IV-4	Masa Kerja	56
Tabel IV-5	Kriteria Jawaban Responden	56
Tabel IV-6	Pernyataan Variable Komunikasi	57
Tabel IV-7	Pernyataan Variable Lingkungan Kerja	59
Tabel IV-8	Pernyataan Variable Prestasi Kerja	62
Tabel IV-9	Normalitas	64
Tabel IV-10	Multikolinearitas	67
Tabel IV-11	Heterokedastistas	68
Tabel IV-12	Regresi Linear Berganda	69

Tabel IV-13 Uji Signifikan “t”	70
Tabel IV-14 Uji Signifikan “F”	73
Tabel IV-15 Uji Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Hubungan Komunikasi dengan Prestasi Kerja.....	33
Gambar II-2	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja	34
Gambar II-3	Hubungan Komunikasi dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan	35
Gambar III-1	Kriteria Penguji Hipotesis Uji “t”	50
Gambar III-2	Kriteria Penguji Hipotesis Uji F.....	52
Gambar IV-1	Normalitas	66
Gambar IV-2	Kriteria Pengujian Komunikasi terhadap Prestasi Kerja.....	71
Gambar IV-3	Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	73
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama suatu perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumberdaya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Jadi sumber daya dapat manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2008, hal. 94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi kerja tidak terlepas dari tinggi rendahnya beban kerja atau stress kerja yang dialaminya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, selain prestasi kerja karyawan sangat ditentukan oleh semangat kerja karyawan. Setiap orang pernah mengalami stres walaupun kadangkala tidak dirasakannya, karena stres ini berkisar dari adanya kegelisahan sampai pada rasa cemas yang melumpuhkan. Seseorang yang mengalami sedikit rasa gelisah, tidak menyadari kalau hal itu merupakan stres yang dapat menjadi semakin parah.

Keadaan tersebut dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang sudah pasti sangat merugikan diri pegawai dan perusahaan tempat ia bekerja. Timbulnya stres seperti yang dipaparkan di atas pada hakikatnya disebabkan oleh masalah organisasi di lingkungan kerja, individu pegawai tersebut dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat. Seseorang pegawai dapat mengalami stres karena ketiga faktor di atas atau salah satu faktor saja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada semangat dan tingkat stress karyawan, teknis serta perilaku lainnya.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan sesama rekan kerja. Di antara kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kerja sama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan

sosial/kebudayaan. Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses adanya suatu keinginan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan.

Komunikasi organisasi dalam proses penyampaian pesan atau informasi yang dilakukan oleh para pemimpin atau manajer, misalnya yang bertindak sebagai komunikator, memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku organisasi. Sebagai komunikator, seorang manajer harus menyesuaikan peran yang sedang dia lakukan.

Menurut Fieske (2012, hal. 1), Komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti beragam. Komunikasi memiliki variasi definisi dan rujukan yang tidak terhingga seperti: saling berbicara satu sama lain, televisi, penyebaran informasi, kritik sastra, dan masih banyak lagi. Hal ini adalah salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para akademisi terkait bidang keilmuan komunikasi; dapatkah kita secara layak menerapkan istilah “sebuah subjek kajian ilmu” atas sesuatu yang sangat beragam dan memiliki banyak manusia? Keraguan-raguan di balik pertanyaan seperti ini mungkin memunculkan pandangan bahwa komunikasi bukan merupakan subjek di dalam pengertian akademik normal, namun sebuah bidang ilmu yang multidisipliner.

Setiap organisasi mempunyai struktur yang di dalamnya terdiri dari berbagai tingkat jabatan. Ketika masing-masing orang dari berbagai jabatan itu mulai berkomunikasi maka akan berkembang dengan sendirinya “siapa berbicara dengan siapa”. Dalam organisasi terdapat atasan, bawahan, atau rekan sejawat. Saat atasan bicara dengan bawahan akan berbeda saat bawahan berbicara dengan

dengan rekan sejawatnya. Atasan sesuai dengan jabatannya akan memberikan perintah, tugas kepada bawahannya. Selain pemberian tugas, atasan juga harus dapat mendengarkan bagaimana keluhan, tanggapan, atau masalah-masalah yang dihadapi seorang karyawan.

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif adalah penting bagi para manajer, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus dikomunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan jabatan mereka. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan kelompok dapat dicapai. Komunikasi tertulis dan lisan adalah bagian esensi pengawasan. Jadi, manajer dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen mereka hanya melalui interaksi dan komunikasi dengan pihak lain.

Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, toleransi dari hati ke hati, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Komunikasi juga diperlukan untuk menyatukan persepsi karyawan dalam mencapai tujuan yang hakiki pada organisasi untuk menerima dan

mengolah ide-ide konstruktif dari karyawan. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan yang komunikasi dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan komunikasi dan lingkungan kerja yang baik. Seperti mengenai komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam berorganisasi. Hasil penelitian seorang pakar komunikasi menyimpulkan bahwa sekitar 75% - 90% waktu kerja digunakan pimpinan atau manajer untuk berkomunikasi. Jika dua orang atau lebih bekerja sama maka perlu adanya komunikasi antar mereka. Semakin baik komunikasi mereka, semakin baik pula kemungkinan kerja sama mereka. Komunikasi yang efektif menuntut rasa saling menghormati, percaya, terbuka, dan bertanggung jawab. Leader atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen melalui saluran komunikasi. Leader atau manajer melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, semuanya melalui komunikasi kepada bawahannya. Demikian pula dengan pemberian tugas-tugas seperti administrasi: (a) peserta didik, (b) tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan, (c) keuangan, (d) sarana dan prasarana, (e) hubungan sekolah dengan masyarakat, dan (f) layanan-layanan khusus juga dilakukan melalui komunikasi.

Sarana yang digunakan leader dan manajer dalam berinteraksi dengan bawahannya, atasannya, spesialis, kelompok *leader* atau manajer, masyarakat,

kelompok lain, asosiasi profesi, pemerintah, pelanggan, pihak-pihak yang berkepentingan, supplier, organisasi-organisasi adalah komunikasi. Jadi, keterampilan berkomunikasi dalam rangka membina hubungan sosial atau keterampilan sosial perlu dimiliki setiap leader atau manajer.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dalam organisasi mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada organisasi tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu persepsi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu persepsi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 86), berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas meskipun lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada proses bisnis organisasi. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan sistem manajemen yang efektif artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka prestasi kerja karyawan tersebut juga akan berkurang.

Bagi organisasi kinerja setiap karyawan diharapkan agar selalu meningkatkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal, karena kinerja menunjukkan adanya antara prestasi dengan hasil kerja karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa. Prestasi kerja dapat meningkat apabila didukung dari organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dengan pimpinan serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Jadi bagi manajemen organisasi atau pimpinan organisasi prestasi kerja karyawan perlu di pupuk dan selalu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi tanpa merugikan kepentingan karyawan itu sendiri dan yang paling utama adalah tercapainya tujuan dari organisasi.

Dari bentuk persepsi lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan semaksimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi organisasi.

Lingkungan kerja sebagai bagian terpenting dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja sebagai salah satu faktor utama yang memicu pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenang dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diungkapkan Sunyoto (2015, hal. 38), bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempengaruhi dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, kurangnya kemampuan komunikasi pimpinan dan bawahan maupun sesama karyawan dan masalah lingkungan kerja pada perusahaan.

PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara adalah perusahaan yang bergerak dalam perusahaan pengelola air minum dan air limbah. Berdasarkan prariset yang dilakukan terdapat masalah yang temukan di perusahaan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yaitu kurang harmonisnya antara karyawan beda bagian dalam hal pekerjaan. Demikian tentang temuan identifikasi masalah yang terlihat di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara berkaitan dengan

komunikasi di antaranya komunikasi yang terjadi pada perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Identifikasi masalah lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Sumatera Utara Cemara yaitu adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kecenderungan muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya.

Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak di dalam perusahaan atau organisasi untuk ke arah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Oleh karena itu, berdasarkan pada penjelasan-penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul:

“PENGARUH KOMUNIKASI DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA CABANG CEMARA”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pengenalan masalah atau inventarisasi masalah. Dengan mengidentifikasikan masalah, penulis dapat menentukan batasan

permasalahan sehingga dapat terjadi pemfokusan teori dan variabel serta kaitan antar variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kurang kemampuan komunikasi karyawan dengan pimpinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan masih adanya karyawan yang melanggar peraturan jam kerja.
2. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan seperti pendingin ruangan yang tidak merata di dalam ruangan kerja sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari di perusahaan.
3. Kurang harmonisnya antara karyawan beda bagian dalam hal pekerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik masih diperlukan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan penulis hanya meliputi masalah komunikasi dan persepsi lingkungan kerja dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi mempengaruhi pada peningkatan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara?
- b. Apakah persepsi lingkungan kerja mempengaruhi pada peningkatan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara?

- c. Apakah Komunikasi dan persepsi Lingkungan Kerja Karyawan mempengaruhi pada Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh komunikasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh komunikasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai sarana tambahan pengetahuan peneliti terkait dengan pengaruh komunikasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

c. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan pengaruh komunikasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

d. Manfaat Bagi Perpustakaan

Sebagai sarana tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya tentang masalah pengaruh komunikasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan serta membandingkan fakta dengan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk menapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 9), Prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 165), mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

b. Arti Penting Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 151), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standart kerja yang telah ditetapkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 167), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

2) Inisiatif kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila karyawan mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berpikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

3) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

4) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5) Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap karyawan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

d. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 67), Menjelaskan bahwa: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009, hal. 67), adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

Penjelasan dari indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009, hal. 67), adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan dan hasil kerja.

- 2) Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

- 3) Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

- 4) Disiplin kerja

Mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

5) Inisiatif

Selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

6) Kerja sama

Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Indikator prestasi kerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006, hal. 378) adalah sebagai berikut:

- 1) Keandalan
- 2) Kehadiran
- 3) Kemampuan bekerja sama

Penjelasan dari indikator prestasi kerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006, hal. 378), adalah sebagai berikut:

1) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi prestasi kerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

2) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam pekerjaan

3) Kemampuan bekerja sama

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

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Fieske (2012, hal. 1), Komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti beragam. Komunikasi memiliki variasi definisi dan rujukan yang tidak terhingga seperti: saling berbicara satu sama lain, televisi, penyebaran informasi, kritik sastra, dan masih banyak lagi. Hal ini adalah salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para akademisi terkait bidang keilmuan komunikasi; dapatkah kita secara layak menerapkan istilah “sebuah subjek kajian ilmu” atas sesuatu yang sangat beragam dan memiliki banyak manusia? Keraguan-raguan di balik pertanyaan seperti ini mungkin memunculkan pandangan bahwa komunikasi bukan merupakan subjek di dalam pengertian akademik normal, namun sebuah bidang ilmu yang multidisipliner.

Menurut Suprpto (2011, hal. 6), Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Berdasarkan kutipan-kutipan di atas, komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi

yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan.

Menurut Widjaja (2008, hal. 1), Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari didasari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya.

b. Arti Penting Komunikasi

Menurut Handoko (2012, hal. 272), menyatakan bahwa: “Komunikasi yaitu suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi”.

c. Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Liliweri (2014, hal. 373-374), ada dua fungsi komunikasi organisasi yaitu yang bersifat umum dan khusus. Dibawah ini akan dijabarkan dua fungsi tersebut.

1) Fungsi Umum

- a) Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

Contoh : Deskripsi Pekerjaan (*job description*).

- b) Komunikasi berfungsi untuk menjual gagasan dan ide, pendapat, dan fakta. Termasuk juga menjual sikap organisasi dan sikap tentang sesuatu yang merupakan subjek layanan.

Contoh : *public relations*, pameran, ekspo, dan lain-lain.

- c) Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan para karyawan, agar mereka bisa belajar dari orang lain (internal), belajar dari tentang apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dikerjakan orang lain tentang apa yang “dijual” atau yang diceritakan orang lain tentang organisasi.
- d) Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan atau siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan, dan besaran kekuasaan dan kewenangan, serta menentukan bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia, dan mengalokasikan manusia, mesin, metode dan teknik dalam organisasi.

2) Fungsi khusus

- a) Membuat para karyawan melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando atau perintah.
- b) Membuat para karyawan menciptakan dan menangani relasi antarsesama bagi peningkatan produk organisasi.
- c) Membuat para karyawan memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 148), ada dua tinjauan yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

- 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 *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

- c) Pengetahuan *Sender*

Sender yang mengetahui pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d) Media Saluran yang Digunakan oleh *Sender*

Media atau 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 ketrampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi

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 mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu, *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

c) Pengetahuan *Sender*

Pengetahuan *sender* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat 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 komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Berdasarkan kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan komunikasi yang efektif dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri dan bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia, mengalokasikan manusia, mesin, metode dan teknik dalam organisasi untuk menciptakan dan menangani relasi antarsesama bagi peningkatan produk organisasi.

e. Indikator Komunikasi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008, hal. 28), indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Keterampilan (*skills*)
- 3) Sikap (*attitude*)

Penjelasan dari indikator-indikator komunikasi menurut Hutapea dan Nurianna (2008, hal. 28) adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi:

- a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

2) Keterampilan (*skills*) yang meliputi :

- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

3) Sikap (*attitude*) yang meliputi:

- a) Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
- b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

Menurut Handoko (2008, hal. 30), indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap

Penjelasan dari indikator-indikator komunikasi menurut Handoko (2008, hal. 30) adalah sebagai berikut:

1) Pemahaman

Pemahaman merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikan

dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3) Pengaruh pada sikap

Apabila seorang komunikator setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan sebagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan efektif atau tidaknya komunikasi yang dilakukan akan dapat diukur dengan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk digunakan sebagai acuan dalam efektifitas komunikasi karyawan dalam perusahaan dan setiap indikator tersebut memiliki kriteria tertentu yang digunakan dalam mengukur seberapa efektif atau tidaknya komunikasi dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai bagian terpenting dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja sebagai salah satu faktor utama yang memicu pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenang dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diungkapkan Sunyoto (2015, hal. 38), bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Adapun menurut Sutrisno (2010, hal. 118), yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 86), berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas meskipun lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada proses bisnis organisasi. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada

saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Arti penting lingkungan kerja

Menurut Khomsahrial Romli (2014, hal. 81), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Sedarmayanti (2009, hal. 31), menyatakan bahwa garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitartempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

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

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012, hal. 44), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individumaupun secara kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

a) Penerangan

Dalam hal peneranga di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan

tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

b) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

c) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.

d) Keamanan

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

e. Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2015, hal. 39-42), indikator lingkungan kerja yaitu:

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

Penjelasan dari indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015, hal. 39-42), adalah sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat

membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan kinerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang harus dilakukan yakni keadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat menggunakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut Nitisemito (2008, hal. 159), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Penjelasan dari indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015, hal. 39-42), 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. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

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

- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud 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.

B. Kerangka Konseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Komunikasi memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Dengan adanya komunikasi maka prestasi kerja akan lebih meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013, hal. 145), Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, pemindahan ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang di maksud.

Didukung oleh hasil penelitian Suranta (2015), menyatakan ada hubungan yang signifikan antara komunikasi dan prestasi kerja, sebab dalam pencapaian prestasi kerja karyawan perlu dilakukan komunikasi manajer dengan bawahannya agar mereka berprestasi secara efektif.

Hubungan komunikasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar II-1

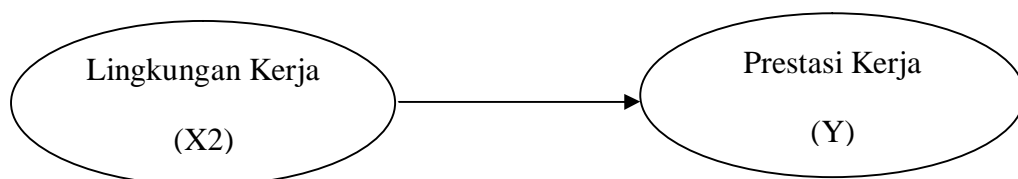
Hubungan Komunikasi dengan Prestasi Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja dapat terbentuk dan berkembang dengan baik apabila didukung oleh beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja tersebut adalah lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan suatu iklim yang berada di sekitar karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan penelitian Nitisemito menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi, karena lingkungan kerja bukan hanya sekedar semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi lingkungan kerja dengan suasana nyaman cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka sangat berpengaruh pula terhadap prestasi apabila kinerja meningkat.

Hubungan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar II-2

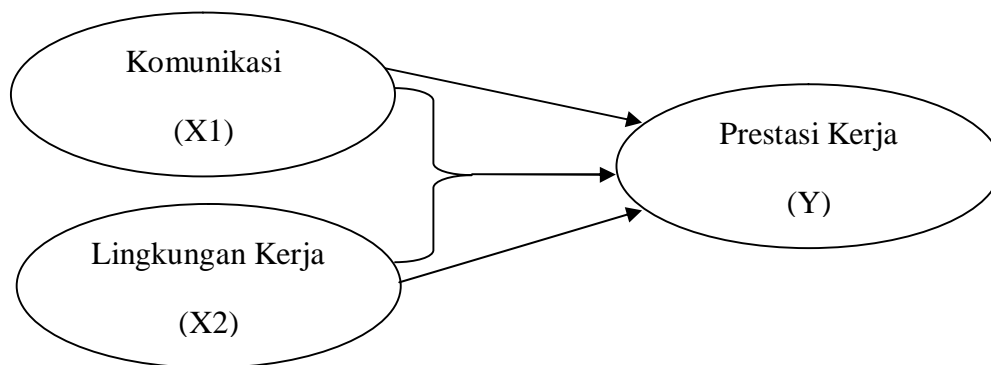
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja

3. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja (Y)

Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lengkap dan sistem komunikasi yang bagus seperti komunikasi manajer dengan bawahannya agar meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Untuk mempermudah dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran adalah berupa skema atau gambar arah pemikiran yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel yang akan dibahas.

Hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar II-3

Hubungan Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis ini adalah:

1. Adanya pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
2. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
3. Adanya pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

BAB III

METODEOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

1. Komunikasi (X1)

Komunikasi yaitu suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Adapun indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel III-1
Indikator Komunikasi

No	Indikator	Poin
1	Pengetahuan	1,2,3
2	Keterampilan (<i>skills</i>)	4,5,6
3	Sikap (<i>attitude</i>)	7,8,9,10

Sumber : Hutapea dan Nurianna (2008, hal. 28)

2. Lingkungan Kerja (X2)

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

Adapun indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel III-2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor
1	Hubungan karyawan	1,2
2	Tingkat kebisingan lingkungan kerja	3
3	Peraturan kerja	4,5
4	Penerangan	6
5	Sirkulasi Udara	7,8,9
6	Keamanan	10

Sumber : Sunyoto (2015, hal. 39-42)

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel III-3
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Skor
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Pelaksanaan tugas	5
4	Disiplin kerja	6,7
5	Inisiatif	8,9
6	Kerja sama	10

Sumber : Mangkunegara (2009, hal. 67)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian melakukan tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, Jalan Flamboyan Cemara No. 1 Medan 20239.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III-4
Skedul penelitian

[illegible]

13	Kabag. Hublang	1
14	Asisten Aset Hublang	1
15	Kabag. Trans & Dist	1
16	Pegawai Trans & Dist	3
17	Honor Aset & Gbr Teknik	2
18	Honor Gudang	1
19	Honor Pencatat Meter	5
20	Honor Admin Hublang	1
21	Honor Pengawasan	1
22	Penagih Rekening (TRA)	3
23	Kasir Locket	1
24	Operator	4
	Total	41

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan.

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50), menyatakan bahwa “Sampel adalah wakil-wakil dari populasi”. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik *sampling jenuh*, karena populasinya kurang dari 100 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* karena teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, sebanyak 41 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket) yaitu pemberian daftar pernyataan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia yang ditunjukkan pada karyawan atau responden di objek penelitian PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Dengan menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel III-6

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus korelasi :

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}\right)}}$$

sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79)

Keterangan :

r : Nilai koefisien korelasi

$\sum X$: Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$: Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$\left(\sum X\right)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$\left(\sum Y\right)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai $\text{Sig} < \alpha 0,05$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai $\text{Sig} > \alpha 0,05$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Komunikasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,639	0,308	Valid
2	0,801	0,308	Valid
3	0,677	0,308	Valid
4	0,667	0,308	Valid
5	0,688	0,308	Valid
6	0,763	0,308	Valid
7	0,811	0,308	Valid
8	0,761	0,308	Valid
9	0,676	0,308	Valid
10	0,624	0,308	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan skor total 0,811 dimana masih lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,308, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,308 ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable komunikasi adalah instrument yang tepat dan benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis data yang tepat dan benar.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,762	0,308	Valid
2	0,785	0,308	Valid
3	0,828	0,308	Valid
4	0,789	0,308	Valid
5	0,788	0,308	Valid
6	0,688	0,308	Valid
7	0,735	0,308	Valid
8	0,760	0,308	Valid
9	0,778	0,308	Valid
10	0,801	0,308	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan skor total 0,828 dimana masih lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,308, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,308 ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable komunikasi adalah instrument yang tepat dan benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis data yang tepat dan benar.

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,790	0,308	Valid
2	0,788	0,308	Valid
3	0,828	0,308	Valid
4	0,866	0,308	Valid
5	0,888	0,308	Valid
6	0,924	0,308	Valid
7	0,915	0,308	Valid
8	0,785	0,308	Valid
9	0,749	0,308	Valid
10	0,740	0,308	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total 0,924 dimana masih lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,308, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,308 ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable komunikasi adalah instrument yang tepat dan benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis data yang tepat dan benar.

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien reabilitas ($\text{spreamen brown}/r$) $> 0,60$ maka instrumen memiliki reabilitas yang baik/realibel/terpercaya.

Untuk menghitung reabilitas quisioner, digunakan rumus alpa :

$$r = \frac{\sum x^2}{n^2}$$

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r : Reabilitas yang dicapai

$\sum x^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

k : Banyaknya item

: Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas $\alpha > 0,60$ maka reabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $\alpha < 0,60$ maka reabilitas kurang baik.

Tabel III-10

Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Instrument	Nilai Reabilitas	Nilai Pengujian Reabilitas	Status
1	0,892	0,308	Reliable
2	0,923	0,308	Reliable
3	0,949	0,308	Reliable

Berdasarkan tabel III-10 diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reabilitas lebih tinggi dari 0,60 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut.

Adapun diantara ketiga model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi

data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk menguji apakah model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Cara untuk menilai dengan melihat faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residul untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatanyang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik, (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terkait Y, maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan, yaitu :

$$Y = a + \quad +$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 188)

Keterangan:

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a : Konstanta (nilai Y apabila , = 0)

: Angka arah koefisien regresi (Komunikasi)

: Angka arah koefisien regresi (Lingkungan Kerja)

: Variabel Independen (Komunikasi)

: Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

3. Uji signifikan “t”

Uji signifikan yaitu menguji apakah dalam variabel bebas (), mempunyai pengaruh secara persial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

H_0 : $\beta = 0$, artinya variabel bebas secara persial (\bar{W}) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

H_a : $\beta \neq 0$, artinya variabel bebas secara persial (\bar{W}) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “t” yaitu :

$$t = \frac{\bar{Y} - a}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 184)

Keterangan :

t : Nilai t hitung

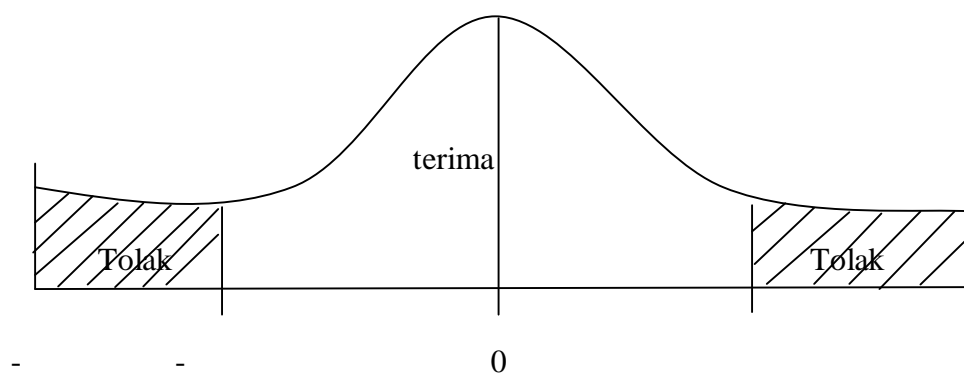
r : Nilai koefisien korelasi

n : Jumlah data pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $t > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.
- 2) Bila $t < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan rumus sebagai berikut ini.



Gambar III-1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

4. Uji Signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas (\vec{W}) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Suharyadi dan Purwanto (2011, hal. 226).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut ini :

$\beta_j = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (\vec{W}) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$\beta_j \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (\vec{W}) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “F”, sebagai berikut :

$$F = \frac{2 \sum_{j=1}^K \beta_j^2}{\sum_{j=1}^K \beta_j^2 + \sum_{j=1}^K \beta_j^2}$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 192)

Keterangan :

F_h : F hitung

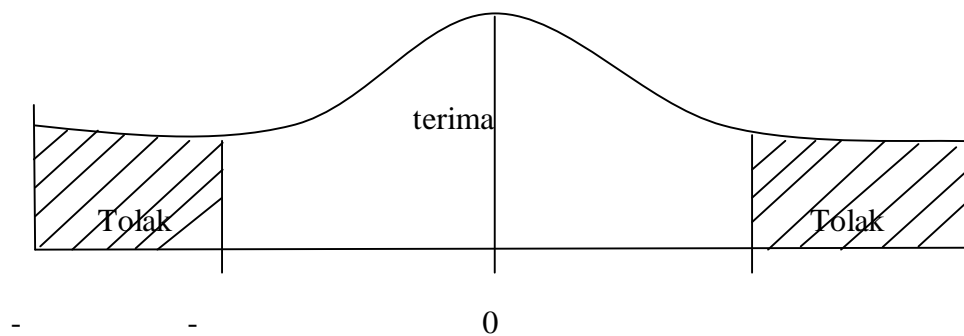
R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel.

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ tolak maka H_0 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ terima maka H_0 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.



Gambar III-2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan atau garis regresi dengan data sampel.

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel (\hat{Y}) terhadap variabel (Y), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y .

Dalam hal ini menggunakan rumus :

$$D = \frac{R^2}{1} \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono, (2010, hal. 210)

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Presentase kontribusi

Dalam hal ini Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Penelitian telah menyebar angket sebanyak 41 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa jabatan, jabatan/posisi dan status perkawinan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-1 Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-laki	36	87.8	87.8	87.8
Perempuan	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-1 di atas bisa kita lihat persentase jenis kelamin dari responden para karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yaitu dari laki-laki 36 orang (87,8%) dan perempuan 5 orang (12,2%).

b. Usia

Tabel IV-2 Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 15-30 tahun	4	9.8	9.8	9.8
31-45 tahun	26	63.4	63.4	73.2
46-60 tahun	11	26.8	26.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang mayoritas nya berusia 15-30 tahun ada 4 orang (9,8%) kemudia yang berusia 31-45 tahun ada 26 orang (63,4%) dan yang berusia 46-60 tahun sejumlah 11 orang (26,8%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3 Tingkat Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid S1	38	92.7	92.7	92.7
S2	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara dimana kebanyakan para karyawannya adalah lulusan S1 berjumlah 38 orang (92,7%) kemudian S2 berjumlah 3 orang (7,3%).

d. Masa Kerja

Tabel IV-4 Masa Kerja

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 1-10 tahun	20	48.8	48.8	48.8
11-20 tahun	12	29.3	29.3	78.0
< 20 tahun	9	22.0	22.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-4 bisa dilihat persentase dari masa kerja responden di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara para karyawannya yang menjadi pada 1-10 tahun berjumlah 20 orang (48,8%) kemudia 11-20 tahun berjumlah 12 orang (29,3%) dan yang lebih 20 tahun berjumlah 9 orang (22,0%).

2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-5 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Komunikasi (X1)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	org		org	%	org	%	org	%
1	3	7,32	9	21,95	19	1	3	7,32	9	21,95	41	100
2	3	7,32	6	14,63	16	2	3	7,32	6	14,63	41	100
3	1	2,44	5	12,20	17	3	1	2,44	5	12,20	41	100
4	1	2,44	5	12,20	11	4	1	2,44	5	12,20	41	100
5	1	2,44	3	7,32	20	5	1	2,44	3	7,32	41	100
6	2	4,88	4	9,76	14	6	2	4,88	4	9,76	41	100
7	3	7,32	6	14,63	13	7	3	7,32	6	14,63	41	100
8	4	9,76	6	14,63	15	8	4	9,76	6	14,63	41	100
9	1	2,44	7	17,07	14	9	1	2,44	7	17,07	41	100
10	1	2,44	7	17,07	18	10	1	2,44	7	17,07	41	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja sebanyak 3 orang (7,32%) menjawab sangat tidak setuju, 9 orang (21,95%) menjawab tidak setuju, 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju, 9 orang (21,95%) menjawab setuju dan 1 orang (2,44%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan 3 orang (7,32%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 16 orang (39,02%) menjawab kurang setuju, 15 orang (36,59%) menjawab setuju dan 1 orang (2,44%) menjawab sangat setuju.

3. Pada pernyataan mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (12,20%) menjawab tidak setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (12,20%) menjawab tidak setuju, 11 orang (26,83%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju dan 8 orang (19,51%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara lisan 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (7,32%) menjawab tidak setuju, 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju, 10 orang (24,39%) menjawab setuju dan 7 orang (17,07%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (7,32%) menjawab tidak setuju, 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju, 10 orang (24,39%) menjawab setuju dan 7 orang (17,07%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan adanya semangat kerja yang tinggi 3 orang (7,32%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 13 orang (31,71%) menjawab kurang setuju, 13 orang (31,71%) menjawab setuju dan 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan pemimpin memiliki rasa tanggung jawab 4 orang (9,76%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 15

orang (36,69%) menjawab kurang setuju, 11 orang (26,83%) menjawab setuju dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.

9. Pada pernyataan saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 14 orang (34,15%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan memiliki kemampuan dalam perencanaan / pengorganisasian 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 18 orang (43,90%) menjawab kurang setuju, 11 orang (26,83%) menjawab setuju dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.
11. Dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel komunikasi dengan jumlah responden 41 orang (100%).

Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	1	2,44	7	17,07	19	46,34	9	21,95	5	12,20	41	100
2	1	2,44	7	17,07	20	48,78	8	19,51	5	12,20	41	100
3	-	-	8	19,51	20	48,78	9	21,95	4	9,76	41	100
4	-	-	6	14,63	21	51,22	13	31,71	1	2,44	41	100
5	-	-	4	9,76	15	36,59	20	48,78	2	4,88	41	100
6	-	-	3	7,32	19	46,34	17	41,46	2	4,88	41	100
7	-	-	3	7,32	19	46,34	16	39,02	3	7,32	41	100
8	-	-	5	12,20	21	51,22	11	26,83	4	9,76	41	100
9	-	-	7	17,07	14	34,15	15	36,59	5	12,20	41	100
10	-	-	7	17,07	14	34,15	14	34,15	6	14,63	41	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju, 9 orang (21,95%) menjawab setuju dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan saya beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju, 8 orang (19,51%) menjawab setuju dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan 8 orang (19,51%) menjawab tidak setuju, 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju, 9 orang (21,95%) menjawab setuju dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan selesai jam makan siang kerja saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 21 orang (51,22%) menjawab kurang setuju, 13 orang (30,95%) menjawab setuju dan 1 orang (2,44%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan saya selalu datang kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 15 orang (36,59%) menjawab kurang setuju, 20 orang (48,78%) menjawab setuju dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan 3 orang (7,32%) menjawab tidak setuju, 19 orang

(46,34%) menjawab kurang setuju, 17 orang (41,46%) menjawab setuju dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.

7. Pada pernyataan saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja 3 orang (7,32%) menjawab tidak setuju, 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju dan 3 orang (7,32%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap 5 orang (12,20%) menjawab tidak setuju, 21 orang (51,22%) menjawab kurang setuju, 11 orang (26,83%) menjawab setuju dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi dan bersih 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 14 orang (34,15%) menjawab kurang setuju, 15 orang (36,59%) menjawab setuju dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 14 orang (34,15%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju dan 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju.
11. Dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel lingkungan kerja dengan jumlah responden 41 orang (100%).

Tabel IV-8 Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	2	4,88	3	7,32	18	43,90	16	39,02	2	4,88	41	100
2	2	4,88	3	7,32	17	41,46	18	43,90	1	2,44	41	100
3	2	4,88	4	9,76	18	43,90	15	36,59	2	4,88	41	100
4	-	-	6	14,63	19	46,34	14	34,15	2	4,88	41	100
5	-	-	7	17,07	18	43,90	14	34,15	2	4,88	41	100
6	-	-	9	21,95	16	39,02	12	29,27	4	9,76	41	100
7	-	-	8	19,51	15	36,59	13	31,71	5	12,20	41	100
8	1	2,44	4	9,76	17	41,46	16	39,02	3	7,32	41	100
9	1	2,44	4	9,76	16	39,02	17	41,46	3	7,32	41	100
10	1	2,44	4	9,76	17	41,46	16	39,02	3	7,32	41	100

Penjelasan tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya melakukan tugas dengan teliti 2 orang (4,88%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (7,32%) menjawab tidak setuju, 18 orang (43,90%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja 2 orang (4,88%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (7,32%) menjawab tidak setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 18 orang (43,90%) menjawab setuju dan 1 orang (2,44%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan saya dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 2 orang (4,88%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 18 orang (43,90%) menjawab kurang setuju, 15 orang (36,59%) menjawab setuju dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan saya tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 19 orang (46,34%) menjawab kurang

setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.

5. Pada pernyataan pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan waktu yang tepat 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 18 orang (43,90%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan saya selalu disiplin dalam bekerja 9 orang (21,95%) menjawab tidak setuju, 16 orang (39,02%) menjawab kurang setuju, 12 orang (29,97%) menjawab setuju dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ada di perusahaan 8 orang (19,51%) menjawab tidak setuju, 15 orang (36,59%) menjawab kurang setuju, 13 orang (31,71%) menjawab setuju dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan saya memahami tugas sesuai dengan bidang masing-masing 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju dan 3 orang (7,32%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan saya dapat melakukan pekerjaan dengan sikap percaya diri 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 16 orang (39,02%) menjawab kurang setuju, 17 orang (41,46%) menjawab setuju dan 3 orang (7,32%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan saya mengetahui rincian pekerjaan yang akan dipasarkan 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (9,76%) menjawab

tidak setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju dan 3 orang (7,32%) menjawab sangat setuju.

11. Dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel prestasi kerja dengan jumlah responden 41 orang (100%).

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

a) Normalitas

Berdasarkan uji Shapiro-Wilk (rata-rata < 50) dengan bantuan SPSS didapatkan data dalam tabel berikut ini.

Tabel IV-9 Tests of Normality

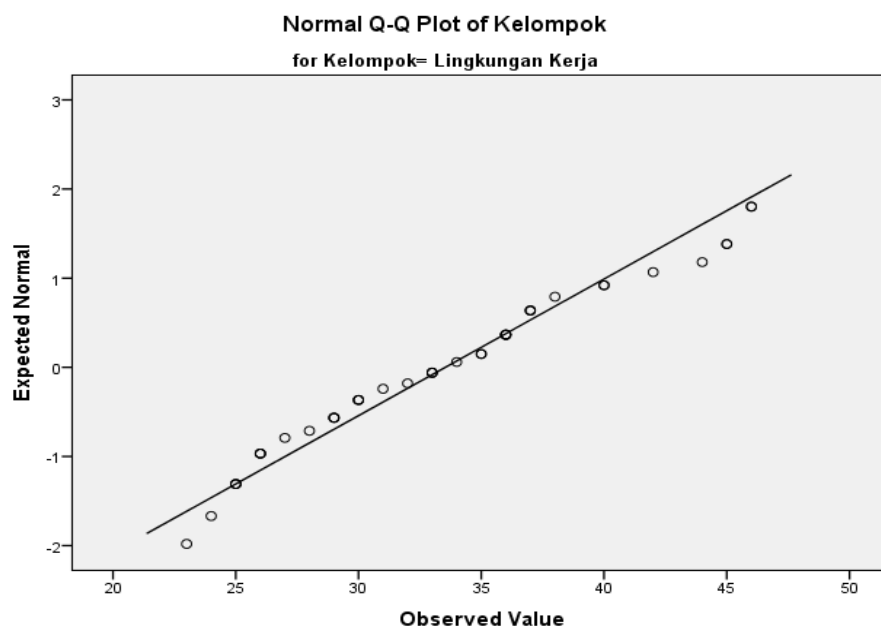
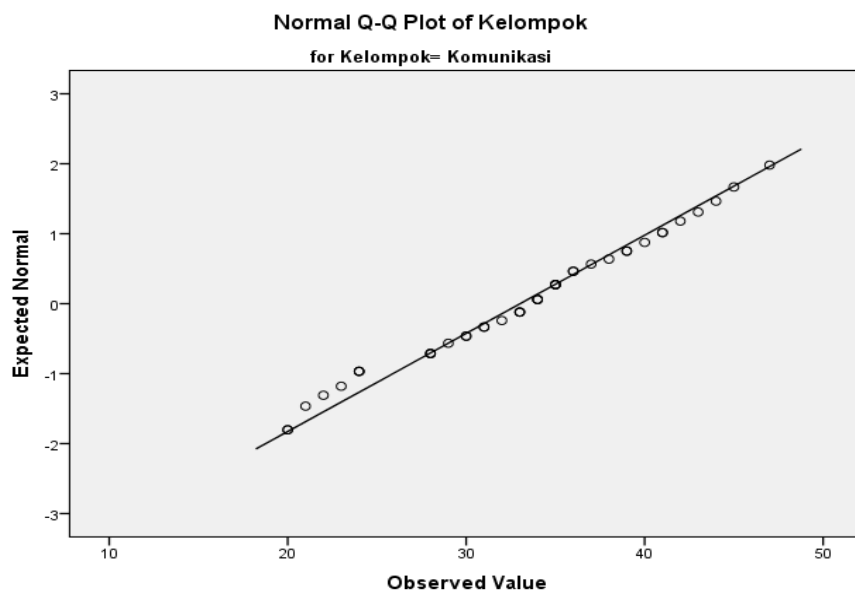
	Nilai	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kelompok	Komunikasi	,092	41	,200*	,974	41	,474
	Lingkungan Kerja	,096	41	,200*	,954	41	,097
	Prestasi Kerja	,125	41	,110	,964	41	,221

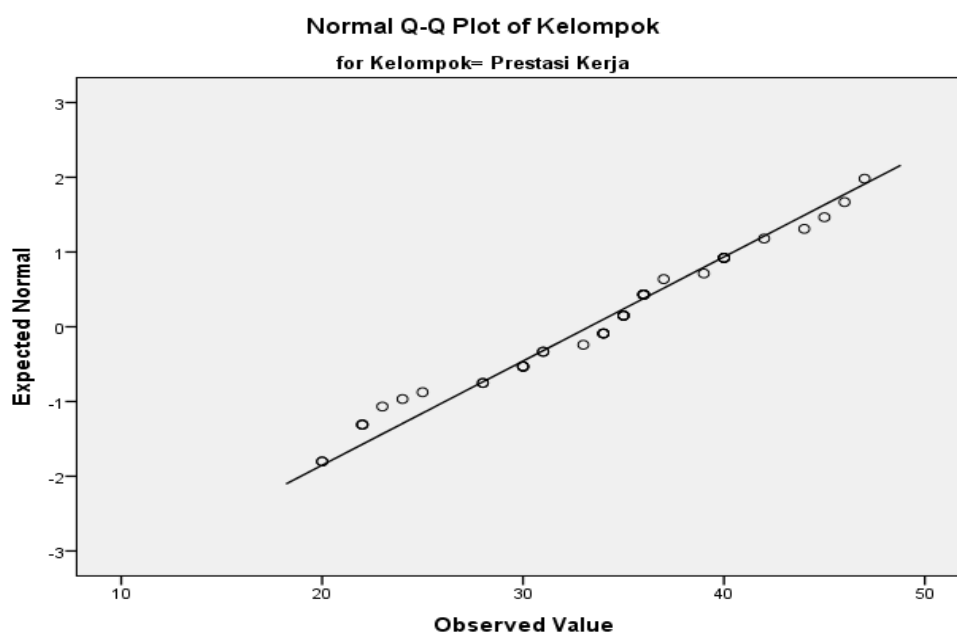
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Penyebaran data dapat dilihat pada gambar IV-1 berikut ini.





Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

b) Multikolinearitas

Gejala multikolineritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independent lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel IV-10 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	3.709	4.060		.914	.367		
Komunikasi	.325	.143	.323	2.270	.029	.531	1.882
Lingkungan Kerja	.562	.157	.511	3.588	.001	.531	1.882

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas bisa kedua variable independet yakni komunikasi dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi Factor/VIF*) yang melebihi 4 atau 5.

c) Heterokedastistas

Heterokedastistas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastistas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Tabel IV-11 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	8.213	2.209		3.718	.001		
Komunikasi	.000	.078	-.001	-.004	.997	.531	1.882
Lingkungan Kerja	-.134	.085	-.331	-1.575	.124	.531	1.882

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,99 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan nilai signifikasi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,12 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat disimpulkan bahwasan variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel diatas.

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV-12 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	3.709	4.060		.914	.3567
Komunikasi	.325	.143	.323	2.270	.029
Lingkungan Kerja	.562	.157	.511	3.588	.001

a. Dependent Variable

$$Y = 3.709 + 0.325 X_1 + 0.562 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- Nilai konstanta sebesar = 3,709 menunjukkan variable independent yaitu komunikasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 37,09%.
- Nilai koefisien regresi komunikasi adalah sebesar 0,325 menunjukkan bahwa jika komunikasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta komunikasi terhadap prestasi kerja senilai 3,25%.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,562 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 10% maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 5,62%.

b. Uji signifikan “t”

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV-13 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3.709	4.060		.914	.3567
Komunikasi	.325	.143	.323	2.270	.029
Lingkungan Kerja	.562	.157	.511	3.588	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

1. Pengujian Komunikasi dengan Prestasi Kerja

Pada tabel IV-13 diatas terlihat nilai t adalah 2,270 dan signya adalah 0,029

Ho : $\beta = 0$, artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

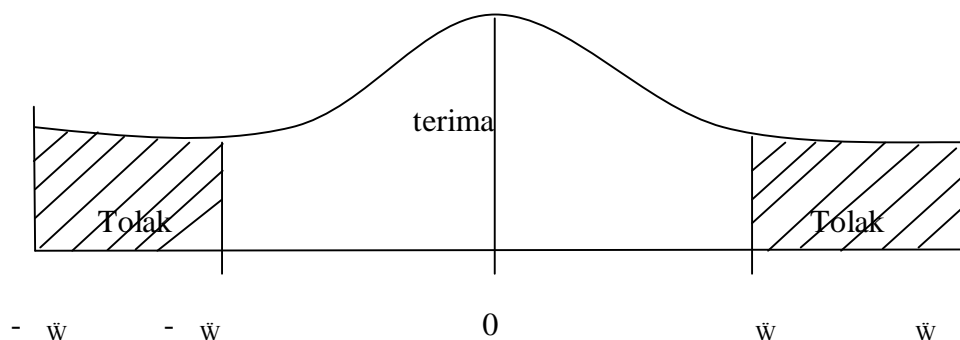
- 1) Jika $t < t_{\alpha/2}$ maka Ho diterima, artinya komunikasi tidak berpengaruh prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
- 2) Jika $t > t_{\alpha/2}$ maka Ho ditolak, artinya komunikasi berpengaruh prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Berdasarkan tabel IV-13 diatas diperoleh untuk variable komunikasi sebesar 2,270 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (41-

$2=39$), diperoleh $2,022$. Didalam hal ini $= 2,270 > = 2,022$.

Artinya komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,029$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai $\text{sig } 0,029 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.



Gambar IV-2

Kriteria Pengujian Komunikasi terhadap Prestasi Kerja

2. Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pada tabel IV-13 diatas terlihat nilai t adalah $3,588$ dan signya adalah $0,001$

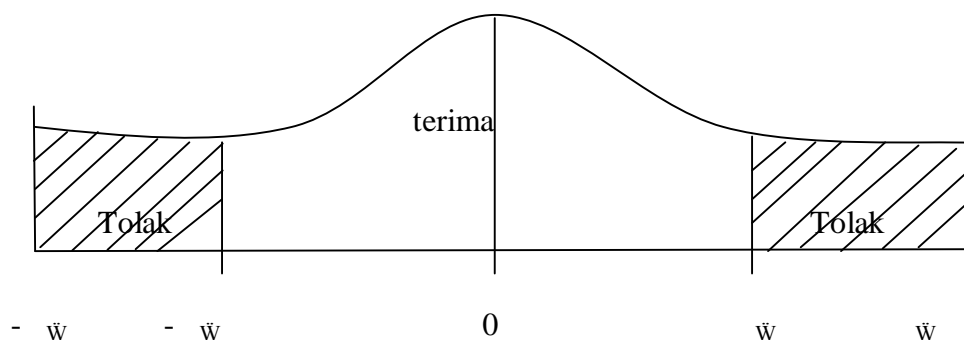
$H_0 : \beta = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Berdasarkan tabel IV-13 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable komunikasi sebesar 3,588 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), diperoleh $t_{tabel} = 2,022$. Didalam hal ini $t_{hitung} = 3,588 > t_{tabel} = 2,022$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.



Gambar IV-3

Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

c. Uji signifikan “F”

Uji silmultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variable bebas dan terikat dengan cara menguji semua variable bebas (bersama) dengan variable terikat. Pengujian komunikasi dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja bisa dilihat dibawah.

Tabel IV.14 ANOVA^a

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1217.813	2	608.907	27.458	.000 ^b
	Residual	842.675	38	22.176		
	Total	2060.488	40			

a. Predictors : (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable : PRESTASI KERJA

Dari tabel IV-14 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 27,458 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho : $\beta = 0$, artinya komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

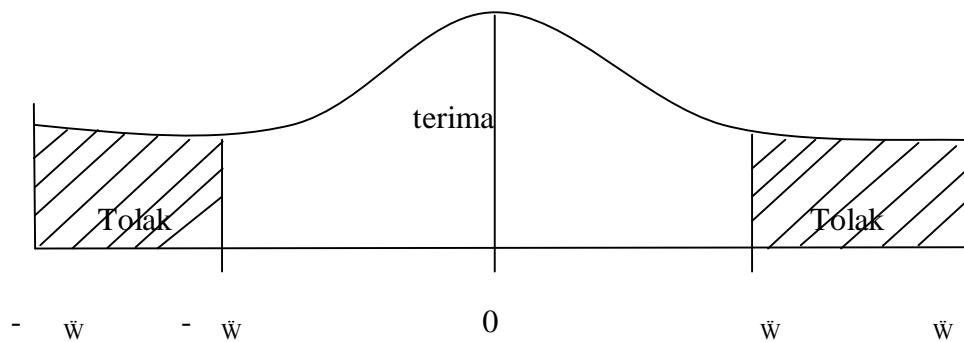
Ho : $\beta \neq 0$, artinya komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Berdasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable komunikasi sebesar 27,458 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df = k-1 = 3-1 = 2$, $t_{tabel} = n-k = (41-3=38)$, diperoleh $t_{tabel} = 3,23$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini $t_{hitung} = 27,458 > t_{tabel} = 3,24$. Artinya komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.



Gambar IV-4

Kriteria Pengujian Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

d. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variable maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variable independent terhadap variable dependent. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variable independent menerangkan variable dependent. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variable independent adalah besar terhadap variable dependent. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable independent yang diteliti terhadap variable dependent nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-15 dibawah ini.

Tabel IV-15 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.769 ^a	.591	.570	4.70910

a. *Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja*

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas dinilai 0,591 atau senilai 59,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variable bebas (komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap variable terikat (prestasi kerja) sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variable bebas (komunikasi dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja

Terdapat variable X1 (komunikasi) terhadap variable Y (prestasi kerja) yang ditunjukkan oleh nilai $t = 2,270$ yang lebih besar dari $t_{table} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi dengan prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,029 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,029 < 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara

komunikasi dengan prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Handoko (2012, hal. 272), menyatakan bahwa: “Komunikasi yaitu suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi”. Artinya di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara komunikasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan, ada baiknya perusahaan melakukan survei terhadap pegawainya karena dorongan kebutuhan karyawan berbeda-beda mengenai konsep komunikasi yang mereka terima.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh berdasarkan hasil penelitian Suranta (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Terdapat variable X2 (lingkungan kerja) terhadap variable Y (prestasi kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,588 > t_{tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig\ 0,001 < \alpha\ 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara

lingkungan kerja dengan prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 118) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian Suranta (2015) membuktikan bahwa ada pengaruh yang lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja hal ini terlihat dari nilai uji $F = 27,458 > F_{\alpha} = 3,24$. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja dengan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R^2 pada tabel diatas bernilai 0,591 atau senilai 59,1% besarnya nilai persentase yang mempengaruhi variable bebas (Komunikasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variable terikat (Prestasi Kerja)

sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lengkap dan sistem komunikasi yang bagus seperti komunikasi manajer dengan bawahannya agar meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi (X1) dan prestasi kerja (Y) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara karena probabilitas sig 0,029 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara karena probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara dilihat dari R-squarenya adalah 59,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
4. Berdasarkan hasil uji t terdapat ada pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja dengan $t_{hitung} = 2,270$ untuk variabel komunikasi sebesar 2,270 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), maka diperoleh $t_{tabel} = 2,022$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,270 > t_{tabel} = 2,022$. Selanjutnya terlihat nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,029 sedangkan nilai signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,029 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

5. Berdasarkan hasil uji t terdapat ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan $t_{hitung} = 3,588$ untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,588 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), maka diperoleh $t_{tabel} = 2,022$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,588 > t_{tabel} = 2,022$. Selanjutnya terlihat nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan nilai signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara..
6. Berdasarkan hasil uji F terdapat ada pengaruh signifikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan $F_{hitung} = 27,458 > F_{tabel} = 3,23$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan *R-square* sebesar 59,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang diberikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang baik akan mempengaruhi prestasi kerja karena menurut hasil penelitian bahwa setiap karyawan membutuhkan dorongan dari dalam diri sendiri maupun orang lain baik berupa financial maupun non financial sehingga prestasi kerja maksimal dari karyawan akan bisa dimunculkan, perlunya dilakukan perusahaan survei berkala demi meningkatkan komunikasi yang baik seperti yang diinginkan karyawan.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dimana ada banyak hal yang menciptakan lingkungan kerja yang memiliki situasi kerja didalam ruangan maupun diluar ruangan. Di dalam hasil penelitian ini didapat perlunya karyawan untuk bisa menjaga kondisi lingkungan kerja seperti situasi kerja karyawan yang baik agar prestasi kerja dari karyawan bisa mencapai potensi penuh.
3. Prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara akan meningkat jika pihak perusahaan bisa mencari tahu apa yang menjadi dorongan utama para karyawan dalam bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, seperti dengan menjalankan komunikasi yang baik kepada sesama rekann kerja maupun atasan , kemudian dibutuhkan ruangan kerja yang nyaman dan kayayawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan agar bisa membentuk prestasi kerja yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Widjaja. 2008. *Dasar-dasar customer relationship management (CRM)*. Jakarta. Harvarindo.
- Aris Riandi (2012) "*Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera*". Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS IKIP PGRI MADIUN.
- Fieske, John. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi/ John Fieske*; Penerjemah Hapsari Dwiningtyas.-Ed. 3-. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi, Juliandi dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Medan. Perdana Mulya Sarana.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mami Suparyatmi Sudarwati. (2014) "*Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Keranganyar*". Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNIBA Surakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Romli, Khomsahrial (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi Revisi. Grasindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak, J.P. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung. Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suranta, A.M.Kom, SE.,MM . (2016) “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap prsetasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember*”. Program Study Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Suprpto, Tommy. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.