

ABSTRAK

CICI NURMALA SARI, 1305160209 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Medan, Skripsi, 2017.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan serta Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 105 orang, sedangkan untuk sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 105 orang.

Dari

hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai koefisien antarlingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah t_{hitung} sebesar $2.128 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 (sig $0,036 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antarlingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1). Dari

hasil pengujian terlihat bahwa nilai koefisien antar komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah t_{hitung} $3.880 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 (sig $0,000 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antar komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1). Dari

hasil pengujian terlihat bahwa nilai koefisien antarlingkungan kerja terhadap kinerja adalah t_{hitung} $3.515 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 (sig $0,001 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antarlingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y_2). Dari

hasil pengujian terlihat bahwa nilai koefisien antar komunikasi terhadap kinerja adalah t_{hitung} $3.674 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 (sig $0,000 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antar komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2). Dari

hasil pengujian terlihat bahwa nilai koefisien antar kepuasan kerja terhadap kinerja adalah t_{hitung} $7.561 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 (sig $0,000 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antar kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2). Dari

hasil pengujian terlihat bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung ($p1 \times p5 < p3$) yakni $0.1065 < 0.237$ dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening/variabel yang cukup kuat dalam mediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, pengaruh yang sebenarnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang langsung. Dari

hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 > p_4$) yakni $0.1940 < 0.260$, dengan demikian komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening/variabel yang cukup kuat dalam mediasi hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang langsung.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Area Medan**”. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda Wagino dan Ibunda Kasini yang telah memberikan dukungan secara moral dan material, bimbingan dan motivasi selama penulis menjalankan masa pendidikan di UMSU (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Terima kasih untuk cinta dan doa mereka. Dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP dan jajarannya selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE, MM. M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE. M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Nel Arianty SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
8. Seluruh dosen beserta staff biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Kakak tercinta Evita Dayanti S.Pd dan adek-adek tercinta Andre Afreza dan Lingmay yang selalu memberikan motivasi dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman tercinta Diana Sumintri, Lilis Wuriani, Putri Suci Asmarani, Ratih Rizky, Riska Juliana Sinaga, Rina Indriani Matondang, Suriani, Sofyaranti Sagala, Vita Monica dan seluruh teman-teman kelas C- Manajemen Pagi yang telah memberikan dukungan dan semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, April 2017

Penulis,

CICI NURMALA SARI

NPM :1305160209

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang	1
B. IdentifikasiMasalah	4
C. BatasandanRumusan	4
D. TujuandanManfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. UraianTeoritis	7
1. Kinerja.....	7
a. PengertianKinerja.....	7
b. ManfaatPenilaianKinerja.....	8
c. Fakto-Faktor Yang MempengaruhiKinerja.....	8
d. IndikatorKinerja	10
2. KepuasanKerja	12
a. PengertianKepuasanKerja	12
b. Faktor-Faktor Yang MempengaruhiKepuasanKerja.....	13

c. TeoriKepuasanKerja	15
d. IndikatorKepuasanKerja	16
3. LingkunganKerja.....	17
a. PengertianLingkunganKerja	17
b. Faktor-Faktor yang MempengaruhiLingkunganKerja ...	19
c. IndikatorLingkunganKerja.....	21
4. Komunikasi.....	22
a. PengertianKomunikasi	22
b. ManfaatKomunikasi	23
c. Faktor-Faktor Yang MempengaruhiKomunikasi	23
d. IndikatorKomunikasi.....	25
B. KerangkaKonseptual	26
C. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. PendekatanPenelitian	33
B. DefenisiOprasional.....	34
C. TempatdanWaktu	36
D. PopulasidanSampel	37
E. TeknikPengumpulan Data.....	38
F. TeknikAnalisis Data.....	44
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Data.....	50
1. DeskripsiHasilPenelitian Data	50
a. HasilKaraktristikResponden	50

b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
2. Analisis Data.....	68
a. Asumsi Klasik.....	68
b. Pengujian Hipotesis.....	71
B. Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
III.1.	Indikator Kinerja	34
III.2.	Indikator Kepuasan Kerja	35
III.3.	Indikator Lingkungan Kerja	35
III.4.	Indikator Komunikasi.....	36
III.5.	Jadwal Kegiatan Penelitian	37
III.6.	Jumlah Populasi	38
III.7.	Skala Pengukuran Likert	39
III.8.	Hasil Validitas Lingkungan Kerja.....	40
III.9.	Hasil Validitas Komunikasi	41
III.10.	Hasil Validitas Kepuasan Kerja	41
III.11.	Hasil Validitas Kinerja.....	42
III.12.	Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.....	44
IV.1.	Jenis Kelamin.....	50
IV.2.	Usia.....	51
IV.3.	Masa Kerja.....	52
IV.4.	Tingkat Pendidikan.....	52
IV.5.	Penyajian Data Angket Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	53
IV.6.	Penyajian Data Angket Variabel Komunikasi	57

IV.7. Penyajian DataAngketVariabelKepuasanKerja.....	61
IV.8. Penyajian DataAngketVariabelKinerja.....	65
IV.9. Multikolinearitas.....	70
IV.10. Koefisien	72
IV.11. Koefisien Korelasi.....	73
IV.12. Uji F.....	74
IV.13. Uji T.....	76
IV.14. KoefisienKorelasi.....	78
IV.15. Uji F.....	79

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
II.1.	ParadigmaPenelitian	27
II.2.	ParadigmaPenelitianKomunikasiTerhadapKinerjaKaryawan	27
II.3.	ParadigmaPenelitian	28
II.4.	ParadigmaPenelitian	29
II.5.	ParadigmaPenelitian	29
II.6.	ParadigmaPenelitianLingkunganKerjadanKomunikasi TerhadapKinerjaKaryawanMelaluiKepuasanKerja.....	31
III.1	Diagram Jalur	44
IV.1	Normalitas	69
IV.2	Heterokedasitas	71
IV.3	Diagram AnalisisPersamaanJalur 1	75
IV.4	Diagram AnalisisPersamaanJalur 2	80

ABSTRACT

Waluyo, "The Effect of Bokashi oil palm fronds and palm oil mill effluent (LCPKS) on Growth and Production of mung bean (*Vignaradiata* (L) R. Wilczek)", guided by Ms. Sri Utami S.P., M.P. At the same time as the chairman of the Advisory Committee and the Chairman of the Department Agroecotechnology Mrs. Farida Hariani, S.P., M.P. as members of the Advisory Committee. The research was conducted at Jl. Metro Sei Rotan Gg. The struggle with the altitude ± 25 m above sea level. The experiment was conducted in April 2016 to July 2016.

This study aims to investigate the response of growth and production of mung bean on the provision of Bokashi palm fronds and palm oil mill effluent. This study uses a randomized block design factorial (RAK Factorial), which consists of two factors, namely fertilizer Bokashi fronds Palm Oil consists of 4 levels, namely: K₀: without fertilizer (control), K₁: 3 kg / plot, K₂: 6 kg / plot, K₃: 9 kg / plot and palm oil mill wastewater consists of 3 levels P₀: without the provision of a biological fertilizer (control), P₁: 2.5 l / plant, P₂: 5 l / plant. The parameters observed were plant height, number of pods cropping, heavy pods cropping, crop seed weight, seed weight perplot and weight of 100 seeds.

The results of data analysis showed that the palm oil mill effluent significantly affected plant height, number of pods cropping, heavy pods cropping, crop seed weight, seed weight perplot and weight of 100 grains while granting Bokashi palm frond not significantly affect all parameters.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu modal dasar yang paling utama. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang baik, organisasi harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya.

Faktor lingkungan kerja memegang peran yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan karena lingkungan kerja salah satu faktor pendorong seorang karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Komunikasi merupakan faktor penting untuk kehidupan suatu organisasi baik organisasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan maupun komunikasi yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri karena komunikasi adalah proses penyampaian suatu informasi, ide, pesan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara 2013, hal 145).

Perusahaan PT. PLN (Persero) Area Medan merupakan sebuah perusahaan BUMN yang dimulainya usaha kelistrikan di Sumatera Utara pada tahun 1923, yakni ketika perusahaan swasta Belanda bernama NV Nigem /ogem membangun sentral listrik di tanah pertapakan yang saat ini menjadi lokasi kantor PLN Cabang Medan di Jl. Listrik No. 8 Medan. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan pada tahun 1924, di Tebing Tinggi tahun 1927, di Sibolga (oleh NV ANIWM) Berastagi dan Tarutung tahun 1929, di Tanjung Balai tahun 1931, di Labuhan Bilik tahun 1936 dan Tanjung Tiram pada tahun 1937.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Medan terdapat fenomena kinerja yang merupakan bentuk permasalahan yang timbul dari perusahaan yaitu kinerja karyawan yang kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebarkannya. Lingkungan kerja yang baik atau memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu

organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar demi tercapainya tujuan organisasi.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Handoko dalam Edy Sutrisno (2009, hal 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja, komunikasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena system operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan komunikasi, apabila komunikasi tidak ada maka para karyawan tidak akan mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya dan pimpinan juga tidak dapat menerima masukan dan informasi dari para karyawannya. Komunikasi yang efektif dapat mendorong timbulnya kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menganalisa dan membahas masalah tentang arti penting lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan menuangkan dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal ini terlihat dari penataan ruang yang kurang baik dan hubungan antar karyawan belum harmonis.
2. Komunikasi antar karyawan kurang efektif yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal.
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal, hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau instansi
4. Kurangnya kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah lingkungan kerja, komunikasi dan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT.PLN (Persero) Area Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan ?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (Persero) Area Medan ?
- d. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan ?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan ?
- f. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Area Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (Persero) Area Medan.
 - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Area Medan

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara Praktis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan menggunakan lingkungan kerja dan komunikasi.

b. Secara Teoritis

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2007, hal. 67) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Menurut Armstrong dalam Wibowo (2009, hal 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen.

Menurut Kotter dan Heskett dalam Husaini (2011, hal 488) “Kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu.”. Sedangkan menurut Prawirosentoso (2011, hal 488) kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari sebuah kelompok atau individu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Seorang karyawan yang kinerja tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, ketaatan dalam kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut.

b. Manfaat penilaian kinerja

Menurut Husaini Husman (2011, hal 490) manfaat penilaian kinerja yang diharapkan dapat dirinci sebagai berikut :

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

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007, hal. 74) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor Personal
- 2) Faktor Kepemimpinan
- 3) Faktor Tim
- 4) Faktor System
- 5) Faktor Konstektual (Situational).

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Faktor personal

Ditunjukkan oleh tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor kepemimpinan

Ditentukan oleh kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3) Faktor tim

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakan atau keeratan anggota tim.

4) Faktor system

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor konstektual (situational)

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang

pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

d. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan maksimal atau tidaknya hasil kerja dari para karyawan tersebut. Indikator kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal 75) yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Keandalan Kerja
- 4) Sikap Kerja.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya, kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja disebut juga dengan output, yang artinya banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, perlu diperhatikan bukan hanya hasil rutin tetapi juga seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan “extra”.

3) Keandalan Kerja

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerja sama.

4) Sikap Kerja

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan menurut Wibowo (2007, hal 76-80) ada tujuh indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standart
- 3) Umpan balik
- 4) alat atau sarana
- 5) kompetensi
- 6) motif
- 7) peluang.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standart

Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat 2 faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Kepuasan kerja

a. pengertian kepuasan kerja

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan seorang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Handoko dalam Sutrisno (2009, hal 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji atau upah yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

b. faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Faktor pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009, hal 80) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) faktor psikologis
- 2) faktor social
- 3) faktor fisik
- 4) faktor finansial

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor Social

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara karyawan maupun karyawan dengan atasan

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisi karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. Teori Kepuasan Kerja

Secara garis besar teori kepuasan dibagi dua macam yaitu teori dua faktor dan teori nilai (Mangkunegara, 2013, hal 120). Berikut ini akan dijelaskan teori kepuasan kerja :

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara dirinya dengan pegawai lain. Jika, perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut.

4) Teori Pandangan Kelompok

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5) Teori Dua Faktor

Teori kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. Hygiene factors adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan, keamanan dan hubungan kerja). Sedangkan motivators adalah kepuasan kerja yang didapatkan dari sekumpulan faktor-faktor yang berhubungan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (prestasi, peluang promosi dan tanggung jawab).

6) Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal 126) indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) Co – worker (Rekan Kerja)

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Kerja

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan tidak akan merasa puas.

2) Pengawasan

Suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

3) Upah

Hasil pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan.

4) Promosi

Suatu proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang.

5) Co – worker (Rekan kerja)

Hubungan pertemanan yang didasari oleh suatu kegiatan atau pekerjaan yang sedang dilakukan, yang biasanya kelompok rekan kerja dipilihkan oleh atasan.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman. Seorang

karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik atau kondusif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam satu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut.

Menurut Sutrisno (2009, hal 118) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009, hal 21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.Menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009, hal 24) “mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Dari uraian 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.Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan tata letak secara baik dan benar. Menurut Setiawan dalam Nela (2014, hal 83) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Temperatur
- 2) Kelembaban
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Pencahayaan
- 5) Kebisingan
- 6) Getaran mekanisme
- 7) Keamanan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama antara temperatur, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut.

3) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

4) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, dengan ini karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti dan kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

5) Kebisingan

Masalah yang cukup menyibukkan di tempat kerja merupakan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

6) Getaran mekanisme

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Keamanan

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

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal.118) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Tempat Kerja
- 2) Kebersihan
- 3) Pencahayaan
- 4) Ketenangan
- 5) Hubungan Pegawai.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Tempat kerja

Adalah ruangan kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja.

2) Kebersihan

Adalah suatu penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan, jika tempat kerja yang dimiliki bersih maka keinginan untuk bekerja semakin meningkat.

3) Pencahayaan

Adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan ini diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

4) Ketenangan

Adalah faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

5) Hubungan Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

4. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Sebagai makhluk social, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya, rasa ingin tau itu memaksa manusia untuk berkomunikasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.145) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan Edwin (2013,hal.145) berpendapat “komunikasi merupakan aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis”.

Menurut Husaini Usman (2011, hal 420) “komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan menurut Feriyanto dan Shyta “komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari suatu pihak ke pihak lain dengan tercapai persepsi atau pengertian yang sama”.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan atau penyampaian suatu informasi, ide, pesan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. komunikasi yang kurang baik menjadi sumber konflik antar pribadi atau antar kelompok dalam organisasi.

b. Manfaat komunikasi

Menurut Husaini Usman (2011, hal 420) manfaat komunikasi dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- 2) Untuk menyampaikan dan menerima informasi
- 3) Untuk menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- 4) Untuk mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Untuk mengubah keadaan social

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal 148) ada 2 tinjauan yang mempengaruhi komunikasi yaitu “Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan Faktor dari pihak receiver atau komunikan”.

Berikut penjelasannya :

- 1) Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan sender, sikap sender, pengetahuan sender dan 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 kepada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi tolak oleh receiver. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat

mengakibatkan receiver menjadi 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 mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan 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 informasi 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 keterampilan 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 kemampuan mendengar dan membaca.

b) Sikap Receiver

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, receiver bersikap meremehkan, bersangka 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 Receiver

Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginter ide atau pesan yang diterimanya dari sender. Jika pengetahuan receiver kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.

d) Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau 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.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Miftah (2014, hal 191) menyatakan indikator komunikasi adalah

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kesamaan
- 5) Kepositifan

Berdasarkan indikator komunikasi yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Keterbukaan

Yaitudengan keinginan untuk terbuka dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya.

2) Empati

Yaitu untuk merasakan sebgaimana dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama persaan orang lain yakni, mencoba merasakan hal yang sama dengan persaan orang lain.

3) Dukungan

Yaitu dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan.Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi.

4) Kesamaan

Yaitu karena kenyataan manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi atar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

5) Kepositifan

Yaitu jika beberapa orang mempunyai perasaan positif terhadap dirinya, mereka akan mengkomunikasikan perasaan tersebut kepada orang lain, maka orang lain ini kemungkinan mengembangkan rasa positif juga.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Keberhasilan suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia dan karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.Lingkungan kerja dikatakan baik atau kondusif apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan nya secara optimal, aman dan nyaman.

Menurut Daniel (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun paradigma dari penelitian ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar II.1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Menurut Mangkunegara (2013, hal 145) “komunikasi adalah sebagai proses pemindahan atau penyampaian suatu informasi, ide, pesan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Komunikasi yang kurang baik menjadi sumber konflik antar pribadi atau antar kelompok dalam organisasi.

Menurut Kiswanto (2010) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun paradigma dari penelitian ini pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar II.2 Paradigma Penelitian

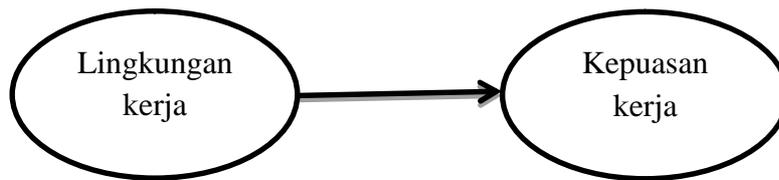
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Lingkungan kerja yang baik mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan suatu

perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dengan demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan betah didalam perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukti dkk (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun paradigma dari penelitian ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

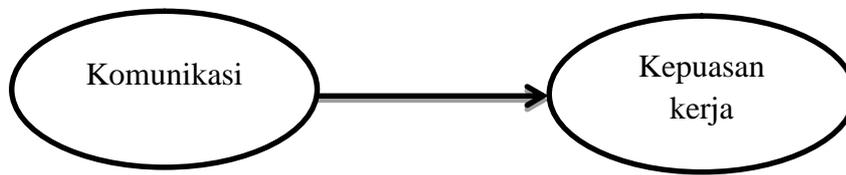


Gambar II.3 Paradigma Penelitian

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi kerja memiliki nilai positif dalam meperlancar aktivitas kerja. Dengan komunikasi yang baik dan benar dapat memberikan dampak positif yang baik terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dimas (2016) menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Jika komunikasi yang dilakukan semakin baik maka akan semakin tinggi atau baik kepuasan kerja dan sebaliknya. Dengan demikian, karena komunikasi memberikan kejelasan informasi maka pencapaian tujuan akan lebih mudah tercapai.

Adapun paradigma dari penelitian ini pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

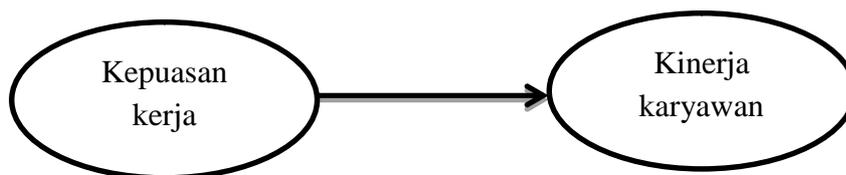


Gambar II.4 Paradigma Penelitian

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Menurut Mangkunegara (2013, hal 117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Fauzi dkk (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun paradigma dari penelitian ini pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar II.5 Paradigma Penelitian

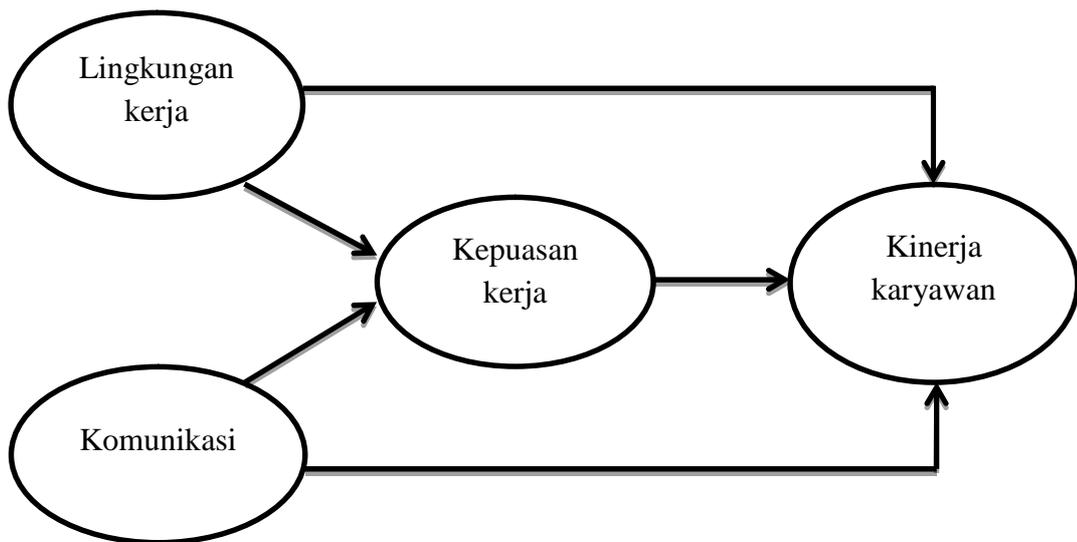
6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) sebagai variabel intervening

Faktor lingkungan kerja memegang peran penting dalam suatu organisasi , karena lingkungan kerja salah satu faktor pendorong seorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Bila perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara bawahan dengan atasan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari atasan kepada bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Komunikasi merupakan faktor penting untuk kehidupan organisasi karena komunikasi memiliki nilai positif dalam memperlancar aktivitas kerja. Dengan komunikasi yang baik dan benar dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari keyakinan, perasaan dan perilakunya terhadap semua aspek yang terkait dengan pekerjaannya. Dengan demikian dapat diduga bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.



Gambar II.6Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat ditetapkan hipotesis yang akan diuji dalam menulis data. Adanya hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Medan
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadapkepuasan kerjaPT. PLN(Persero) Area Medan.
4. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Area Medan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Medan

6. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. PLN (Persero) Area Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2010, hal.8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Menurut Arfan Ikhsan, dkk (2014, hal.60) penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai hubungan diantara variabel dan konstanta dalam susunan dari sebuah rumusan matematika. Dengan meng-input angka-angka, teori kuantitatif menghasilkan output angka-angka.

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah semua metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterkaitan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik.

Alasan memilih penelitian ini karena metode ini menggunakan ukuran-ukuran dan perhitungan matematis yang kongkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mengetahui variabel apa saja yang terdapat dan saling berkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun definisi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

Tabel III.1

Indikator Kinerja

No	Indikator	No Item
1	Kualitas	1, 2, 3, 4, 5
2	Kuantitas	6, 7, 8, 9, 10
3	Keandalan kerja	11, 12, 13, 14, 15
4	Sikap	16, 17, 18, 19, 20

Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Kepuasan kerja

kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel III.2**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator	No Item
1	Pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5
2	Pengawasan	6, 7, 8, 9, 10
3	Upah	11, 12, 13, 14, 15
4	Promosi	16, 17, 18, 19, 20
5	Co – worker	21, 22, 23, 24, 25

Mangkunegara (2013, hal 126)

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi dirinya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.3**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator	No item
1	Tempat kerja	1, 2, 3, 4, 5
2	Kebersihan	6, 7, 8, 9, 10
3	Pencahayaan	11, 12, 13, 14, 15
4	Ketenangan	16, 17, 18, 19, 20
5	Hubungan	21, 22, 23, 24, 25

Sutrisno (2009, hal.118)

4. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Sebagai makhluk social, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya, rasa ingin tau itu memaksa manusia

untuk berkomunikasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.4
Indikator Komunikasi

No	Indikator	No item
1	Keterbukaan	1, 2, 3, 4, 5
2	Empati	6, 7, 8, 9, 10
3	Dukungan	11, 12, 13, 14, 15
4	Kesamaan	16, 17, 18, 19, 20
5	Kepositifan	21, 22, 23, 24, 25

Miftah (2014, hal 191)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilaksanakan di PT.PLN (Persero) Area Medan Jl. Listrik No.08 Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan November 2016 sampai dengan Maret 2017 dengan perincian sebagai berikut :

Tabel III.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul dan penerimaan judul	■	■																		
2	Penulisan proposal		■	■	■																
3	Bimbingan proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Seminar proposal										■	■									
5	Penyebaran Angket dan Anlisis Data												■	■	■	■					
6	Penulisan laporan kemajuan																■	■	■	■	
7	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Arfan Ikhsan, dkk (2014, hal 105.) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 105 orang. Berikut ini adalah keterangan dari populasi :

Tabel III.6
Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Manajer Area	1
2	Fungsional Ahli	11
3	Bagian Perencanaan	12
4	Bagian Jaringan	30
5	Bagian Transaksi Energi Listrik	18
6	Bagian Pelayanan & Administrasi	22
7	Bagian Pelaksanaan Pengadaan	5
13	Rayon Medan Kota	6
Jumlah		105

2. Sampel Penelitian

Menurut Arfan Ikhsan, dkk (2014, hal.106) sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut.

Penulis mengambil teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 105 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Angket (Questioner)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT.PLN (Persero) Area Medan

dengan menggunakan skala likert dalam bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Table III.7
Skala pengukuran likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrument angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah kolerasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Rumus koefisien kolerasi produk moment dari Karl Person dalam Umar (2008, hal.53) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{y(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{[n(\sum xi^2) - (\sum xi)^2(n(\sum yi^2) - (\sum yi^2))]}$$

Keterangan :

- n : banyaknya pasangan pengamat
- r : nilai kolerasi produk moment
- x : indikator setiap variabel (skor setiap pertanyaan)
- y : variabel skor total

Berikut ini disajikan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel III.8. Hasil Validitas Lingkungan Kerja

Item	Korelasi (r Hitung)	r tabel	Keterangan
Item 1	0.379	0,193	Valid
Item 2	0.520	0,193	Valid
Item 3	0.544	0,193	Valid
Item 4	0.554	0,193	Valid
Item 5	0.572	0,193	Valid
Item 6	0.500	0,193	Valid
Item 7	0.517	0,193	Valid
Item 8	0.625	0,193	Valid
Item 9	0.631	0,193	Valid
Item 10	0.467	0,193	Valid
Item 11	0.342	0,193	Valid
Item 12	0.693	0,193	Valid
Item 13	0.629	0,193	Valid
Item 14	0.653	0,193	Valid
Item 15	0.497	0,193	Valid
Item 16	0.699	0,193	Valid
Item 17	0.723	0,193	Valid
Item 18	0.615	0,193	Valid
Item 19	0.243	0,193	Valid
Item 20	0.438	0,193	Valid
Item 21	0.458	0,193	Valid
Item 22	0.597	0,193	Valid
Item 23	0.531	0,193	Valid
Item 24	0.627	0,193	Valid
Item 25	0.593	0,193	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (Diolah) 2017

Tabel III.9. Hasil Validitas Komunikasi

Item	Korelasi (r Hitung)	r tabel	Keterangan
Item 1	0.547	0,193	Valid
Item 2	0.600	0,193	Valid
Item 3	0.421	0,193	Valid
Item 4	0.392	0,193	Valid
Item 5	0.717	0,193	Valid
Item 6	0.696	0,193	Valid
Item 7	0.660	0,193	Valid
Item 8	0.693	0,193	Valid
Item 9	0.577	0,193	Valid
Item 10	0.383	0,193	Valid
Item 11	0.628	0,193	Valid
Item 12	0.671	0,193	Valid
Item 13	0.709	0,193	Valid
Item 14	0.530	0,193	Valid
Item 15	0.538	0,193	Valid
Item 16	0.536	0,193	Valid
Item 17	0.557	0,193	Valid
Item 18	0.590	0,193	Valid
Item 19	0.545	0,193	Valid
Item 20	0.587	0,193	Valid
Item 21	0.601	0,193	Valid
Item 22	0.558	0,193	Valid
Item 23	0.637	0,193	Valid
Item 24	0.501	0,193	Valid
Item 25	0.559	0,193	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (Diolah) 2017

Tabel III.10 Hasil Validitas Kepuasan Kerja

Item	Korelasi (r Hitung)	r tabel	Keterangan
Item 1	0.543	0,193	Valid
Item 2	0.526	0,193	Valid
Item 3	0.649	0,193	Valid
Item 4	0.600	0,193	Valid
Item 5	0.640	0,193	Valid
Item 6	0.703	0,193	Valid

Item 7	0.494	0,193	Valid
Item 8	0.600	0,193	Valid
Item 9	0.617	0,193	Valid
Item 10	0.629	0,193	Valid
Item 11	0.467	0,193	Valid
Item 12	0.348	0,193	Valid
Item 13	0.486	0,193	Valid
Item 14	0.390	0,193	Valid
Item 15	0.509	0,193	Valid
Item 16	0.492	0,193	Valid
Item 17	0.453	0,193	Valid
Item 18	0.463	0,193	Valid
Item 19	0.556	0,193	Valid
Item 20	0.474	0,193	Valid
Item 21	0.523	0,193	Valid
Item 22	0.430	0,193	Valid
Item 23	0.539	0,193	Valid
Item 24	0.625	0,193	Valid
Item 25	0.594	0,193	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (Diolah) 2017

Tabel III.11. Hasil Validitas Kinerja

Item	Korelasi (r Hitung)	r tabel	Keterangan
Item 1	0.516	0,193	Valid
Item 2	0.508	0,193	Valid
Item 3	0.484	0,193	Valid
Item 4	0.464	0,193	Valid
Item 5	0.594	0,193	Valid
Item 6	0.721	0,193	Valid
Item 7	0.692	0,193	Valid
Item 8	0.629	0,193	Valid
Item 9	0.642	0,193	Valid
Item 10	0.388	0,193	Valid
Item 11	0.578	0,193	Valid
Item 12	0.519	0,193	Valid
Item 13	0.651	0,193	Valid
Item 14	0.684	0,193	Valid
Item 15	0.718	0,193	Valid

Item 16	0.613	0,193	Valid
Item 17	0.543	0,193	Valid
Item 18	0.611	0,193	Valid
Item 19	0.672	0,193	Valid
Item 20	0.754	0,193	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (Diolah) 2017

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_I^2} \right]$$

(Juliandi 2013, hal 86)

Dimana :

r_{II} = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_I^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.12
Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja	0.900	Reliabel
Komunikasi	0.916	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.889	Reliabel
Kinerja	0.899	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (Diolah) 2017

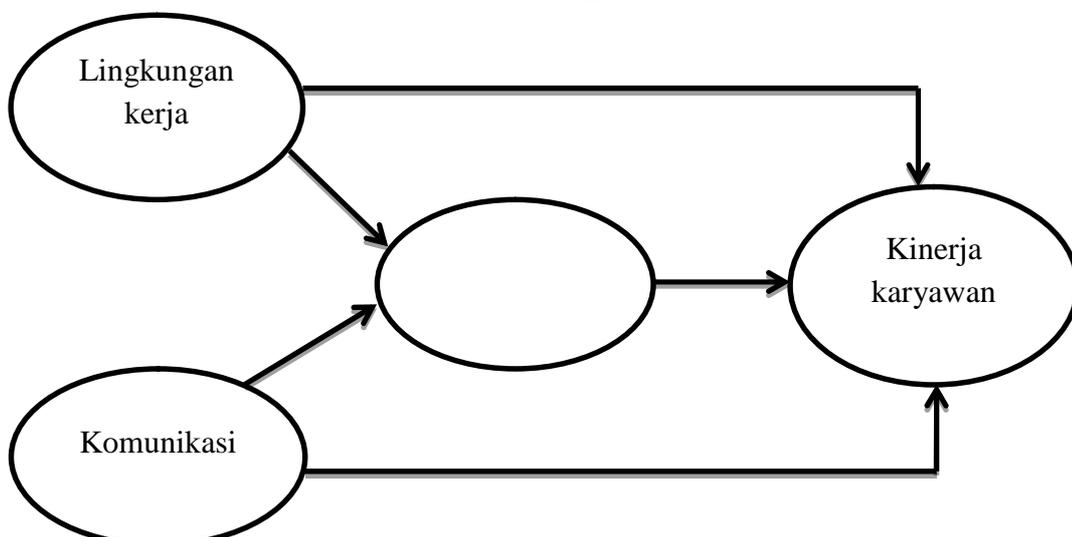
F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Model Analisis Jalur

Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan kuantitatif dengan alat ukur statistic jalur. Secara diagram model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar III.1 Diagram Jalur



Model diagram dua jalur tersebut terdiri atas dua persamaan struktural dengan dua substruktural, yaitu X_1 , X_2 sebagai variabel eksogen dan Y_1 serta Y_2 sebagai variabel endogen dengan persamaan struktural, yaitu :

Model persamaan substruktural 1 :

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1$$

Model persamaan substruktural 2 :

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

(Juliandi 2015, hal 170)

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Komunikasi

ϵ = *Term Of Error*

Mengingat penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analisis), maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah *Trimming Theory* (Teori Trimming) di antaranya :

- a. Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah *one-way causal flow (recursive model)*. Pengujian dilakukan secara parsial dengan OLS (analisis regresi).
- b. Variabel endogen minimal dengan skala interval.
- c. Instrument penelitian harus reliable dan valid (variabel diukur tanpa kesalahan).
- d. Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep

Dalam teori *Trimming*, pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi Total} = Rm^2 = 1 - Pe_1^2 Pe_2^2 \dots Pep^2$$

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai p dan Uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel yang dibakukan secara parsial. Variabel dengan koefisien *path* terbesar merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diolah dengan memakai perhitungan statistic dengan bantuan computer melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

2. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametric kolmogorov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) $> \alpha 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistic t. Berikut rumus uji statistic T (Sugiyono, 2010, hal.184)

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

b. Uji Simultan (uji F)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen digunakan uji F.

Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiyono (2012, hal 257) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan

F_h = nilai f hitung

R = Koefisiensi korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{table}$ tolak H_o terima H_a sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{table}$ terima H_o tolak H_a sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H_o = tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

H_a = ada pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Keterangan :

F_{hitung} = hasil perhitungan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

F_{table} = nilai f dalam f berdasarkan n

c. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Berikut adalah rumus yang digunakan

$$D = R^2 \times 100$$

(Sugiyono 2012, hal 277)

Keterangan

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV
DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Peneliti melakukan riset pada PT. PLN (Persero) Area Medan sehingga responden yang mengisi angket peneliti sudah bisa dipastikan adalah karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Area Medan itu sendiri. Penelitian ini mengambil jumlah populasi yang ada di perusahaan 105 orang dengan sampel 105 orang. Kuesioner disebarakan kepada karyawan sebanyak 105 kuesioner, namun yang kembali hanya 103 kuesioner, sehingga data yang diinput hanya data dari 103 orang karyawan.

a. Hasil Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 103 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV. 1 Jenis kelamin
jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	62	60.2	60.2	60.2
Perempuan	41	39.8	39.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 103 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang atau sebesar 60,2%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang atau 39,8%. Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat di kantor PT. PLN (Persero) Area Medan.

2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 103 responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2 Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50 tahun	13	12.6	12.6	12.6
	40-49 tahun	22	21.4	21.4	34.0
	30-39 tahun	23	22.3	22.3	56.3
	20-29 tahun	45	43.7	43.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 20-29 Tahun yaitu 45 orang atau 43,7%, usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 22,3%, usia 40-49 tahun yaitu sebanyak 22 atau 21,4% dan usia > 50 tahun yaitu berjumlah 13 orang atau 12,6%.

3) Masa kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 103 responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3 Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	1	1.0	1.0	1.0
	1-5 tahun	21	20.4	20.4	21.4
	5-10 tahun	42	40.8	40.8	62.1
	> 10 tahun	39	37.9	37.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu paling lama >10 tahun yaitu 39 orang atau 37,9%, masa kerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 40,8%, masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 21 atau 20,4% dan masa kerja < 1 tahun yaitu 1 orang atau 1,0%.

4) Tingkat pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 103 responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	13.6	13.6	13.6
	D3	25	24.3	24.3	37.9
	S1	64	62.1	62.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel di atas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 64 orang atau 62,1%, D3 yaitu 25 orang atau 24,3% dan D3 yaitu 14 orang atau 13,6%.

b. Deskripsi Variabel penelitian

Variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), kepuasan kerja (Y1) dan Kinerja (Y2). Deskripsi dari setiap pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap ssetiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

1) Lingkungan kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau pertanyaan data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 5
Penyajian Data Angket Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No Per	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	42.7	59	57.3	0	0	0	0	0	0	103	100
2	21	20.4	78	75.7	4	3.9	0	0	0	0	103	100
3	31	30.1	69	67.0	3	2.9	0	0	0	0	103	100
4	31	30.1	72	69.9	0	0	0	0	0	0	103	100
5	24	23.3	78	75.7	1	1.0	0	0	0	0	103	100
6	24	23.3	78	75.7	1	1.0	0	0	0	0	103	100
7	30	29.1	70	68.0	3	2.9	0	0	0	0	103	100
8	30	29.1	66	64.1	7	6.8	0	0	0	0	103	100
9	29	28.2	74	71.8	0	0	0	0	0	0	103	100
10	26	25.2	77	74.8	0	0	0	0	0	0	103	100
11	17	16.5	84	81.6	1	1.0	1	1.0	0	0	103	100
12	27	26.2	76	73.8	0	0	0	0	0	0	103	100
13	28	27.2	71	68.9	4	3.9	0	0	0	0	103	100

14	24	23.3	77	74.8	2	1.9	0	0	0	0	103	100
15	22	21.4	73	70.9	6	5.8	2	1.9	0	0	103	100
16	23	22.3	78	75.7	1	1.0	0	0	1	1.0	103	100
17	29	28.2	68	66.0	4	3.9	2	1.9	0	0	103	100
18	19	18.4	84	81.6	0	0	0	0	0	0	103	100
19	12	11.7	83	80.6	6	5.8	1	1.0	1	1.0	103	100
20	16	15.5	82	79.6	5	4.9	0	0	0	0	103	100
21	40	38.8	63	61.2	0	0	0	0	0	0	103	100
22	25	24.3	77	74.8	1	1.0	0	0	0	0	103	100
23	18	17.5	85	82.5	0	0	0	0	0	0	103	100
24	15	14.6	86	83.5	2	1.9	0	0	0	0	103	100
25	22	21.4	79	76.7	2	1.9	0	0	0	0	103	100

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan, kelengkapan perlengkapan di tempat saya bekerja membuat pekerjaan lancar, mayoritas menjawab setuju sebanyak 59 orang (57,3%)
- b) Jawaban responden tentang pernyataan, peralatan canggih di tempat saya bekerja cukup lengkap dan memadai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 78 orang (75,7%)
- c) Jawaban responden tentang pernyataan, ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 69 orang (67,0%)
- d) Jawaban responden tentang pernyataan, saya merasa tempat kerja saya bersih dan tidak berdebu, mayoritas menjawab setuju sebanyak 72 orang (69,9%)
- e) Jawaban responden tentang pernyataan, saya merasa alat pengatur suhu udara (AC) di tempat bekerja saya sudah memadai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 78 orang (75,7%)

- f) Jawaban responden tentang pernyataan, kebersihan di tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 78 orang (75,7%)
- g) Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa lingkungan kerja sudah dirasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 70 orang (68,0%)
- h) Jawaban responden tentang pernyataan, penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 66 orang (64,1%)
- i) Jawaban responden tentang pernyataan, kebersihan lingkungan ditempat saya bekerja selalu terjaga dengan baik, mayoritas menjawab setuju sebanyak 74 orang (71,8%)
- j) Jawaban responden tentang pernyataan, saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 77 orang (74,8%)
- k) Jawaban responden tentang pernyataan, pencahayaan di tempat saya kerja tidak menyilaukan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 84 orang (81,6%)
- l) Jawaban responden tentang pernyataan, penerangan lampu dilingkungan kerja dan diruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 76 orang (73,8%)
- m) Jawaban responden tentang pernyataan, ventilasi udara sangat baik sehingga membuat saya nyaman bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 71 orang (68,9%)

- n) Jawaban responden tentang pernyataan, saya merasa cahaya listrik yang ada diruangan sudah memadai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 77 orang (74,8%)
- o) Jawaban responden tentang pernyataan, cahaya yang tidak jelas memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawabsetuju sebanyak 73 orang (70,9%)
- p) Jawaban responden tentang pernyataan, perusahaan telah memberikan perlindungan bagi karyawannya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 78 orang (75,7%)
- q) Jawaban responden tentang pernyataan, saya mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 68 orang (66,0%)
- r) Jawaban responden tentang pernyataan, perusahaan memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja , mayoritas menjawab setuju sebanyak 84 orang (81,6%)
- s) Jawaban responden tentang pernyataan, saya merasa terganggu akibat suara dari luar ruangan tempat bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 83 orang (80,6%)
- t) Jawaban responden tentang pernyataan, suara alunan music yang ada tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak mayoritas menjawab 82 orang (79,6%)
- u) Jawaban responden tentang pernyataan, hubungan karyawan dan atasan dapat membantu saya dalam bekerja , mayoritas menjawab setuju sebanyak 63 orang (61,2%)

- v) Jawaban responden tentang pernyataan, hubungan baik dengan atasan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 77 orang (74,8%)
- w) Jawaban responden tentang pernyataan, bekerja sama memberikan saya kemudahan dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 85 orang (82,5%)
- x) Jawaban responden tentang pernyataan, saya memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 86 orang (83,5%)
- y) Jawaban responden tentang pernyataan, dengan rekan kerja yang mendukung akan membuat saya lebih menyenangi pekerjaan saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 79 orang (76,7%)

2) Komunikasi (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau pertanyaan data dari penelitian variabel komunikasi yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 6
Penyajian Data Angket Variabel Komunikasi (X₂)

No Per	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	24.3	73	70.9	3	2.9	2	1.9	0	0	103	100
2	15	14.6	69	67.0	19	18.4	0	0	0	0	103	100
3	17	16.5	82	79.6	4	3.9	0	0	0	0	103	100
4	14	13.6	79	76.7	8	7.8	2	1.9	0	0	103	100
5	28	27.2	73	70.9	2	1.9	0	0	0	0	103	100
6	31	30.1	69	67.0	3	2.9	0	0	0	0	103	100
7	29	28.2	74	71.8	0	0	0	0	0	0	103	100
8	35	34.0	66	64.1	2	1.9	0	0	0	0	103	100
9	22	21.4	78	75.7	3	2.9	0	0	0	0	103	100
10	24	23.3	79	76.7	0	0	0	0	0	0	103	100

11	22	21.4	80	77.7	1	1.0	0	0	0	0	103	100
12	32	31.1	68	66.0	3	2.9	0	0	0	0	103	100
13	19	18.4	82	79.6	2	1.9	0	0	0	0	103	100
14	21	20.4	80	77.7	2	1.9	0	0	0	0	103	100
15	42	40.8	58	56.3	3	2.9	0	0	0	0	103	100
16	15	14.6	82	79.6	6	5.8	0	0	0	0	103	100
17	20	19.4	80	77.7	3	2.9	0	0	0	0	103	100
18	19	18.4	80	77.7	4	3.9	0	0	0	0	103	100
19	17	16.5	86	83.5	0	0	0	0	0	0	103	100
20	18	17.5	82	79.6	3	2.9	0	0	0	0	103	100
21	30	29.1	73	70.9	0	0	0	0	0	0	103	100
22	19	18.4	79	76.7	4	3.9	1	1.0	0	0	103	100
23	17	16.5	83	80.6	2	1.9	1	1.0	0	0	103	100
24	19	18.4	80	77.7	4	3.9	0	0	0	0	103	100
25	19	18.4	80	77.7	3	2.9	1	1.0	0	0	103	100

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu terbuka dalam menyampaikan pendapat kepada atasan maupun rekan kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 73 orang (70,9%)
- b) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu berbagai cerita kepada rekan kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 69 orang (67,0%)
- c) Jawaban responden tentang pernyataan, keterbukaan antara karyawan dapat menjadikan komunikasi yang efektif, mayoritas menjawab setuju sebanyak 82 orang (79,6%)
- d) Jawaban responden tentang pernyataan, pimpinan selalu terbuka apabila ada masalah dalam pekerjaanya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 79 orang (76,7%)
- e) Jawaban responden tentang pernyataan, pegawai terbuka mengenai kekurangan dan masalah yang dihadapi dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 73 orang (70,9%)

- f) Jawaban responden tentang pernyataan, setiap karyawan wajib berempati untuk meningkatkan semangat serta kepuasan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 69 orang (67,0%)
- g) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu bersikap baik dan sopan jika berkomunikasi dengan atasan maupun dengan rekan kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 74 orang (71,8%)
- h) Jawaban responden tentang pernyataan, empati dari rekan kerja dapat menjalin hubungan yang baik, mayoritas menjawab setuju sebanyak 66 orang (64,1%)
- i) Jawaban responden tentang pernyataan, stres yang saya alami dapat berkurang apabila rekan kerja memiliki sifat empati, mayoritas menjawab setuju sebanyak 78 orang (75,7%)
- j) Jawaban responden tentang pernyataan, kepedulian harus ditingkatkan para pegawai untuk memajukan instansi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 79 orang (76,7%)
- k) Jawaban responden tentang pernyataan, rekan kerja memberikan dukungan dalam memberikan pendapat, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- l) Jawaban responden tentang pernyataan, berdiskusi dengan pegawai lain dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 68 orang (66,0%)
- m) Jawaban responden tentang pernyataan, rekan kerja akan memberikan dukungan moril apabila saya mendapat teguran dari pimpinan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 82 orang (79,6%)

- n) Jawaban responden tentang pernyataan, pimpinan akan memberikan dukungan terhadap ide-ide dari bawahannya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- o) Jawaban responden tentang pernyataan, dukungan dan kepercayaan pimpinan kepada bawahan sangat mempengaruhi kinerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 58 orang (56,3%)
- p) Jawaban responden tentang pernyataan, kesamaan pola pikir antara pegawai dalam suatu pekerjaan akan menciptakan sesuatu komunikasi yang efektif oleh atasan maupun dengan rekan kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 82 orang (79,6%)
- q) Jawaban responden tentang pernyataan, Komunikasi yang selalu saya gunakan dapat dipahami oleh sesama rekan kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- r) Jawaban responden tentang pernyataan, dalam menjalankan tugas pegawai selalu paham dengan instruksi yang diberikan atasan maupun rekan kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- s) Jawaban responden tentang pernyataan, untuk menghindari terjadinya konflik sesama karyawan perlunya kesamaan pendapat dalam berkomunikasi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 86 orang (83,5%)
- t) Jawaban responden tentang pernyataan, pimpinan akan berusaha menyamakan persepsi dengan pegawai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 82 orang (79,6%)

- u) Jawaban responden tentang pernyataan, Komunikasi harus lebih ditingkatkan agar terjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 73 orang (70,9%)
- v) Jawaban responden tentang pernyataan, Semua tugas dan perintah sampai kepada setiap pegawai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 79 orang (76,7%)
- w) Jawaban responden tentang pernyataan, berbagai informasi instansi dikelola dengan baik, mayoritas menjawab setuju sebanyak 83 orang (80,6%)
- x) Jawaban responden tentang pernyataan, komunikasi mempengaruhi sikap rekan kerja untuk bersikap positif sesuai dengan keinginan kita, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- y) Jawaban responden tentang pernyataan, penyampaian pesan lisan telah dilakukan dengan efektif, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)

3) Kepuasan kerja (Y1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau pertanyaan data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 7
Penyajian Data Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

No Per	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	24.3	73	70.9	3	2.9	2	1.9	0	0	103	100
2	15	14.6	69	67.0	19	18.4	0	0	0	0	103	100
3	17	16.5	82	79.6	4	3.9	0	0	0	0	103	100
4	14	13.6	79	76.7	8	7.8	2	1.9	0	0	103	100

5	28	27.2	73	70.9	2	1.9	0	0	0	0	103	100
6	31	30.1	69	67.0	3	2.9	0	0	0	0	103	100
7	29	28.2	74	71.8	0	0	0	0	0	0	103	100
8	35	34.0	66	64.1	2	1.9	0	0	0	0	103	100
9	22	21.4	78	75.7	3	2.9	0	0	0	0	103	100
10	24	23.3	79	76.7	0	0	0	0	0	0	103	100
11	22	21.4	80	77.7	1	1.0	0	0	0	0	103	100
12	32	31.1	68	66.0	3	2.9	0	0	0	0	103	100
13	19	18.4	82	79.6	2	1.9	0	0	0	0	103	100
14	21	20.4	80	77.7	2	1.9	0	0	0	0	103	100
15	42	40.8	58	56.3	3	2.9	0	0	0	0	103	100
16	15	14.6	82	79.6	6	5.8	0	0	0	0	103	100
17	20	19.4	80	77.7	3	2.9	0	0	0	0	103	100
18	19	18.4	80	77.7	4	3.9	0	0	0	0	103	100
19	17	16.5	86	83.5	0	0	0	0	0	0	103	100
20	18	17.5	82	79.6	3	2.9	0	0	0	0	103	100
21	30	29.1	73	70.9	0	0	0	0	0	0	103	100
22	19	18.4	79	76.7	4	3.9	1	1.0	0	0	103	100
23	17	16.5	83	80.6	2	1.9	1	1.0	0	0	103	100
24	19	18.4	80	77.7	4	3.9	0	0	0	0	103	100
25	19	18.4	80	77.7	3	2.9	1	1.0	0	0	103	100

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan, Pekerjaan ini memberikan tantangan tersendiri bagi saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 73 orang (70,9%)
- b) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya merasa pekerjaan ini akan memberikan saya keberhasilan dalam karir, mayoritas menjawab setuju sebanyak 69 orang (67,0%)
- c) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan saat ini, mayoritas menjawab setuju sebanyak 82 orang (79,6%)
- d) Jawaban responden tentang pernyataan, Kondisi pekerjaan saya diperusahaan menyenangkan untuk ditekuni, mayoritas menjawab setuju sebanyak 79 orang (76,7%)

- e) Jawaban responden tentang pernyataan, Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan ilmu yang saya miliki, mayoritas menjawab setuju sebanyak 73 orang (70,9%)
- f) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya senang karena pengawas mengarahkan apa yang harus saya lakukan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 69 orang (67,0%)
- g) Jawaban responden tentang pernyataan, Atasan selalu mengawasi dalam setiap pekerjaan karyawan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 74 orang (71,8%)
- h) Jawaban responden tentang pernyataan, Atasan selalu memperhatikan kebersihan dan kerapian dalam setiap pekerjaan karyawan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 66 orang (64,1%)
- i) Jawaban responden tentang pernyataan, pengawas membuat senang karena memberikan pijian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mayoritas menjawab setuju sebanyak 78 orang (75,7%)
- j) Jawaban responden tentang pernyataan, pengawasan yang dilakukan perusahaan dapat menunjang kepuasan karyawan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 79 orang (76,7%)
- k) Jawaban responden tentang pernyataan, Selama ini saya puas dengan gaji/upah yang diterima, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- l) Jawaban responden tentang pernyataan, Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 68 orang (66,0%)

- m) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya merasa gaji yang saya dapatkan termasuk pendapatan yang mewah, mayoritas menjawab setuju sebanyak 82 orang (79,6%)
- n) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya mendapatkan upah sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- o) Jawaban responden tentang pernyataan, Mendapatkan upah tambahan atas penambahan tugas, mayoritas menjawab setuju sebanyak 58 orang (56,3%)
- p) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya merasa promosi yang dilakukan atas dasar kinerja karyawan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 82 orang (79,6%)
- q) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya merasa promosi menjadikan acuan untuk berprestasi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- r) Jawaban responden tentang pernyataan, Jika ada karyawan yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang jabatan yang lebih tinggi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- s) Jawaban responden tentang pernyataan, Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 86 orang (83,5%)
- t) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya puas dengan adanya kesempatan untuk maju (kesenjangan karir) yang diberikan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 82 orang (79,6%)

- u) Jawaban responden tentang pernyataan, Rekan kerja saya menyenangkan karena mampu sejalan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 73 orang (70,9%)
- v) Jawaban responden tentang pernyataan, Saya merasa rekan kerja saya selalu memberikan solusi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 79 orang (76,7%)
- w) Jawaban responden tentang pernyataan, Hubungan antara bawahan dan atasan selama ini sudah baik, mayoritas menjawab setuju sebanyak 83 orang (80,6%)
- x) Jawaban responden tentang pernyataan, Rekan saya memiliki keinginan untuk maju, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)
- y) Jawaban responden tentang pernyataan, Rekan kerja saya selalu banyak bicara dalam melaksanakan pekerjaannya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 80 orang (77,7%)

4) Kinerja (Y2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau pertanyaan data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 8
Penyajian Data Angket Variabel Kinerja (Y₂)

No Per	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	38.8	63	61.2	0	0	0	0	0	0	103	100
2	19	18.4	82	79.6	2	1.9	0	0	0	0	103	100
3	11	10.7	83	80.6	9	8.7	0	0	0	0	103	100
4	19	18.4	78	75.7	6	5.8	0	0	0	0	103	100
5	16	15.5	81	78.6	6	5.8	0	0	0	0	103	100
6	22	21.4	72	69.9	9	8.7	0	0	0	0	103	100
7	13	12.6	78	75.7	12	11.7	0	0	0	0	103	100
8	19	18.4	81	78.6	3	2.9	0	0	0	0	103	100

9	29	28.2	67	65.0	6	5.8	1	1.0	0	0	103	100
10	9	8.7	66	64.1	21	20.4	5	4.9	2	1.9	103	100
11	13	12.6	81	78.6	9	8.7	0	0	0	0	103	100
12	10	9.7	92	89.3	1	1.0	0	0	0	0	103	100
13	11	10.7	87	84.5	5	4.9	0	0	0	0	103	100
14	19	18.4	81	78.6	3	2.9	0	0	0	0	103	100
15	25	24.3	71	68.9	7	6.8	0	0	0	0	103	100
16	18	17.5	81	78.6	4	3.9	0	0	0	0	103	100
17	22	21.4	76	73.8	5	4.9	0	0	0	0	103	100
18	13	12.6	86	83.5	4	3.9	0	0	0	0	103	100
19	18	17.5	78	75.7	7	6.8	0	0	0	0	103	100
20	16	15.5	81	78.6	6	5.8	0	0	0	0	103	100

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan, saya melakukan pekerjaan dengan teliti, mayoritas menjawab setuju 63 orang (61,2%)
- b) Jawaban responden tentang pernyataan, saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan harapkan, mayoritas menjawab setuju 82 orang (79,6%)
- c) Jawaban responden tentang pernyataan, saya mampu terampil dalam berbagai hal, mayoritas menjawab setuju 83 orang (80,6%)
- d) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu menetapkan target dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju 78 orang (75,7%)
- e) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan, mayoritas menjawab setuju 81 orang (78,6%)
- f) Jawaban responden tentang pernyataan, saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, mayoritas menjawab setuju 72 orang (69,9%)

- g) Jawaban responden tentang pernyataan, jumlah pekerjaan yang saya kerjakan berhasil tercapai dalam satu periode tertentu, mayoritas menjawab setuju 78 orang (75,7%)
- h) Jawaban responden tentang pernyataan, saya dan rekan kerja selalu tuntas dalam menyelesaikan tugas perusahaan, mayoritas menjawab setuju 81 orang (78,6%)
- i) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu mengutamakan hasil kerja selama menjalankan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju 67 orang (65,0%)
- j) Jawaban responden tentang pernyataan, saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju 66 orang (64,1%)
- k) Jawaban responden tentang pernyataan, saya dapat diandalkan pimpinan, mayoritas menjawab setuju 81 orang (78,6%)
- l) Jawaban responden tentang pernyataan, saya memiliki inisiatif dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju 92 orang (89,3%)
- m) Jawaban responden tentang pernyataan, saya memiliki potensi yang cukup baik untuk dapat diandalkan, mayoritas menjawab setuju 87 orang (84,5%)
- n) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, mayoritas menjawab setuju 81 orang (78,6%)
- o) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas menjawab setuju 71 orang (68,9%)
- p) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu disiplin dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju 81 orang (78,6%)

- q) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu berusaha jujur dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju 76 orang (73,8%)
- r) Jawaban responden tentang pernyataan, saya kreatif dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju 86 orang (83,5%)
- s) Jawaban responden tentang pernyataan, saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju 78 orang (75,7%)
- t) Jawaban responden tentang pernyataan, saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu, mayoritas menjawab setuju 81 orang (78,6%)

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

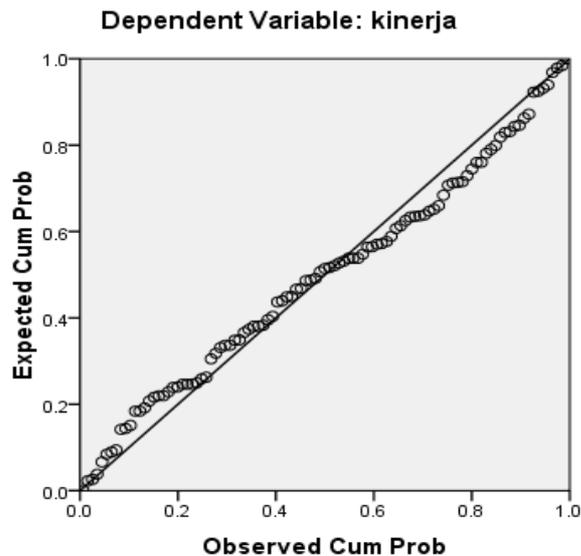
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Hasil analisis pengujian asumsi klasik di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 1 Normalitas

Gambar IV. 1 di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat atau mengikuti ke garis diagonal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV. 9. Multikolinearitas

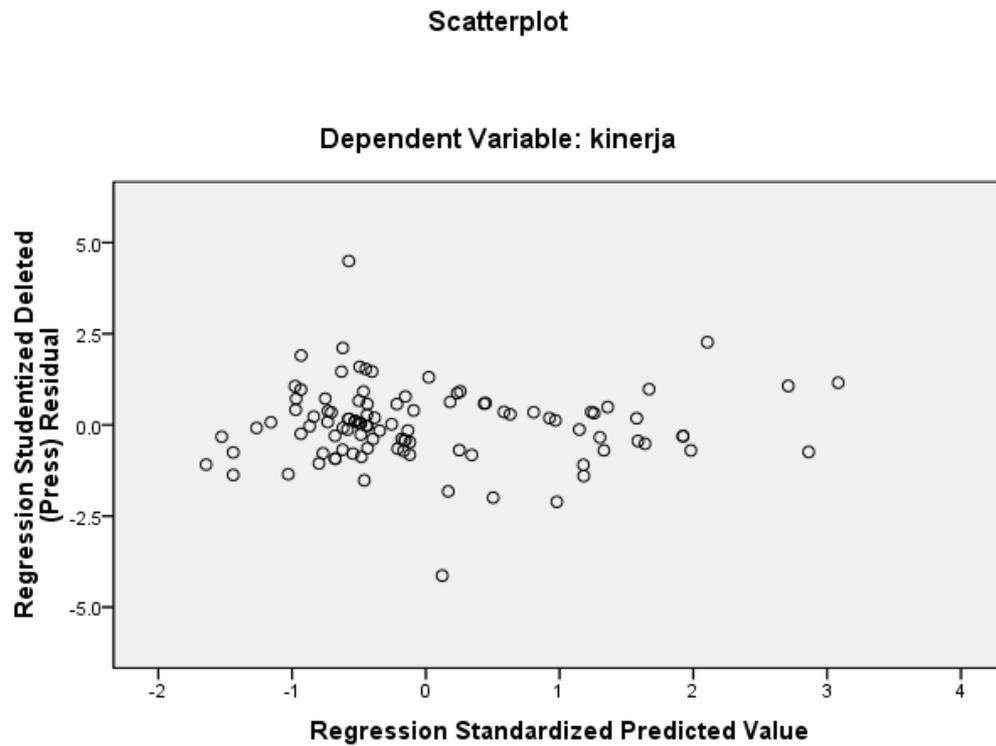
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	lingkungan kerja	.559	.333	.204	.742	1.348
	Komunikasi	.617	.346	.214	.674	1.484
	kepuasan kerja	.728	.605	.440	.739	1.354

a. Dependent Variable : kinerja
 Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Ketiga variabel independen yakni lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2) dan kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heterokedasitas

Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedasitas.



Gambar IV.2. Heterokedasitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi Heterokedasitas” pada model regresi.

b. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Regresi dalam Model Persamaan I (Pengaruh langsung lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja) digunakan untuk menentukan nilai P_1 , P_2 dan P_{ϵ_1} . Model persamaannya adalah :

$$Y_1 = P_{Y_1}X_1 + P_{Y_1}X_2 + \epsilon_1$$

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja sendiri-sendiri digunakan uji t. sementara itu, untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau Standardized Coefficient dibawah ini

Tabel IV.10. Koefisien

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.782	9.829		4.454	.000
	lingkungan kerja	.199	.093	.208	2.128	.036
	Komunikasi	.344	.089	.379	3.880	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
Hasil pengolahan data SPSS (diolah) 2017

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero)Area Medan, menyatakan bahwa secara uji T pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didasarkan hasil penghitungan program SPSS, diperoleh angka t penelitian atau t_{hitung} sebesar $2.128 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan program SPSS, diperoleh angka t penelitian atau t_{hitung} $3.880 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan

kerja. Dari tabel coefficient di atas, terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- 1) Koefisien X_1 adalah $P_1 = 0.208$
- 2) Koefisien X_2 adalah $P_2 = 0.379$

Sedangkan untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja secara gabungan dengan menggunakan perhitungan dalam model summary, khususnya angka *R-Square* di bawah ini:

Tabel IV.11. Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.246	5.37796

a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Nilai *R-Square* di atas adalah sebesar 0.261, menunjukkan kontribusi variasi nilai X_1 dan X_2 dalam mempengaruhi variasi nilai Y_1 adalah sebesar 26.10 %. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja secara bersama-sama adalah 26.10 %, sedangkan sisanya 73.90 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabelitas kepuasan kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan komunikasi sebesar 26.10 %, sementara pengaruh sebesar 73.90 % disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi dapat dilihat pada tabel annova dibawah ini

Tabel IV.12. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022.592	2	511.296	17.678	.000 ^a
	Residual	2892.243	100	28.922		
	Total	3914.835	102			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Hipotesis berbunyi sebagai berikut :

H_o = tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja

H_a = ada pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan cara membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Kriterianya sebagai berikut:

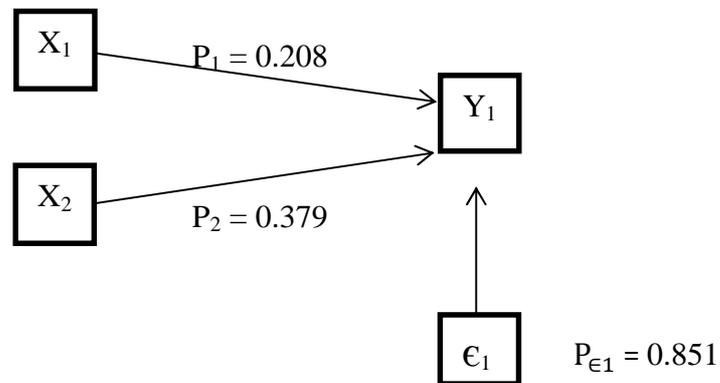
- 1) Jika sig penelitian < 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika sig penelitian > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan tabel annova diatas diketahui bahwa angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_a diterima H_o ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada PT.PLN (Persero)Area Medan.

Sedangkan dari tabel model summary diperoleh nilai R-Square adalah 0,261. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni:

$$P_{\epsilon_1} = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0.261} = 0.851$$

Berdasarkan analisis diatas, dapat dilihat nilai-nilai persamaan 1 didalam diagram analisis jalur berikut ini:



Gambar IV.3. Diagram Analisis Jalur Persamaan 1

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi, dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja

Untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara persial, digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau Standardized Coefficient di bawah ini :

Tabel IV.13. Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.471	6.656		-1.423	.158
	lingkungan kerja	.208	.059	.237	3.515	.001
	Komunikasi	.216	.059	.260	3.674	.000
	kepuasan kerja	.468	.062	.512	7.561	.000

a. Dependent Variable: kinerja
 Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan rumus $n-2 = 103-2 = 101$ adalah 1,984 (t_{tabel}).

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan hasil perhitungan program SPSS, diperoleh angka t penelitian atau $t_{hitung} 3.515 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 sehingga H_a di_{tolak} dan H_o di_{terima}. Artinya, ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Daniel (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan hasil perhitungan program SPSS, diperoleh angka t penelitian atau $t_{hitung} 3.674 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 145) komunikasi adalah sebagai proses pemindahan atau penyampaian suatu informasi, ide, pesan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kiswanto (2010) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan hasil perhitungan program SPSS, diperoleh angka t penelitian atau $t_{hitung} 7.561 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel coefficient di atas terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

- 1) Koefisien X_1 adalah $P_3 = 0.237$
- 2) Koefisien X_2 adalah $P_4 = 0.260$
- 3) Koefisien Y_1 adalah $P_5 = 0.512$

Sedangkan untuk melihat pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap kepuasan karyawan

secara gabungan dengan menggunakan perhitungan dalam model summary, khususnya angka R-Square di bawah ini :

Tabel IV.14. Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.655	3.32659

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , lingkungan kerja, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Besarnya angka nilai R-Square (r^2) adalah 0.665. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0.665 \times 100\%$$

$$= 66.50 \%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama adalah 66.50%, sedangkan sisanya 33.50% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabelitas kinerja karyawan yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja,

komunikasi dan kepuasan kerja sebesar 66.50%, sementara pengaruh sebesar 33.50% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel anova dibawah ini :

Tabel IV.15. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2177.805	3	725.935	65.599	.000 ^a
Residual	1095.555	99	11.066		
Total	3273.359	102			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , lingkungan kerja, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Hipotesisnya berbunyi sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh antara lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan cara membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0.05. kriterianya sebagai berikut :

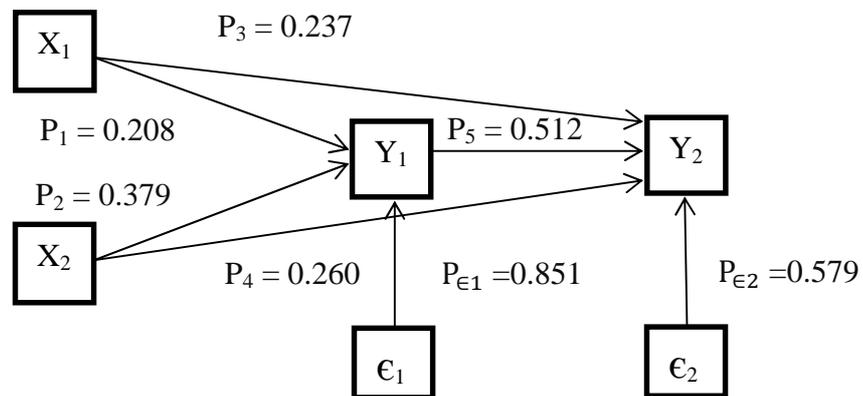
- 1) Jika sig penelitian < 0.05 , maka Ho di_{tolak} dan Ha di_{terima}
- 2) Jika sig penelitian > 0.05 , maka Ho di_{terima} dan Ha di_{tolak}

Berdasarkan Tabel uji F diatas diketahui bahwa perhitungan angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka Ha di_{terima} dan Ho di_{tolak}. Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja,

komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Area Medan.Sedangkan dari tabel Model Summary diatas nilai R-Square adalah 0.665. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni :

$$P_{\epsilon_2} = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0.665} = 0.579$$

Berdasarkan analisis diatas, dapat dilihat nilai-nilai persamaan II di dalam diagram analisis jalur berikut ini :



Gambar IV.4. Diagram Analisis Jalur Persamaan II

Dari gambar Analisis Jalur Persamaan II di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung, sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Untuk mengetahui pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \Rightarrow Y_1 = 0.208$$

- b. Pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \Rightarrow Y_1 = 0.379$$

- c. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$$X_1 \Rightarrow Y_2 = 0.237$$

- d. Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan

$$X_2 \Rightarrow Y_2 = 0.260$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Y_1 \Rightarrow Y_2 = 0.512$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X_1 \Rightarrow Y_1 \Rightarrow Y_2 = (0.208 \times 0.512) = 0.1065$$

- b. Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X_2 \Rightarrow Y_1 \Rightarrow Y_2 = (0.379 \times 0.512) = 0.1940$$

Dilihat dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diatas dan diketahui persamaan structural untuk analisis jalur pada penelitian ini, yaitu :

$$\text{Persamaan 1. } X_4 = 0.208 X_1 + 0.379 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Persamaan 2. } Y = 0.237 X_1 + 0.260 X_2 + 0.512 Y_2 + \epsilon_1$$

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel yaitu lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja serta variabel yaitu

lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Lebih rinci hasil analisis pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan, dilihat dari t_{hitung} sebesar 2.128 > t_{tabel} sebesar 1.984 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Medan kurang kondusif, hal ini disebabkan karena penataan ruang yang kurang baik dan hubungan antara karyawan yang kurang harmonis sehingga menimbulkan kurangnya kepuasan kerja antar karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara (2013, hal 117) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan, dilihat dari t_{hitung} 3.880 > t_{tabel} sebesar 1.984 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa komunikasi yang ada di PT. PLN (Persero) Area Medan

masih belum terjalin hubungan yang baik dan efektif sehingga menimbulkan kurangnya rasa kepuasan kerja karyawan.

Menurut Edwin dalam Mangkunegara (2013,hal.145) komunikasi merupakan aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dimas (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan, dilihat dari $t_{hitung} 3.515 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 sehingga H_a di_{tolak} dan H_0 di_{terima}. Artinya, bahwa lingkungan kerja yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Medan masih belum memuaskan para karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang masih kurang kondusif seperti penataan ruang yang kurang baik dan menarik serta adanya kebisingan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Daniel (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan, dilihat dari $t_{hitung} 3.674 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, bahwa komunikasi yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Medan masih belum terjalin hubungan yang baik dan efektif sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori dari Edwin dalam Mangkunegara (2013, hal.145) komunikasi merupakan aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kiswanto (2010) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan, dilihat dari $t_{hitung} 7.561 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan

dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauzi dkk (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p1 \times p5 < p3$) yakni $0.1065 < 0.237$, maka H_a ditolak, dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening/variabel yang cukup kuat dalam mediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang langsung. Artinya, bahwa lingkungan kerja yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Medan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p2 \times p5 > p4$) yakni $0.1940 < 0.260$, maka H_a ditolak, dengan demikian komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening/variabel yang cukup kuat dalam mediasi hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang langsung. Artinya, bahwa komunikasi yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Medan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja.

Faktor lingkungan kerja memegang peran penting dalam suatu organisasi , karena lingkungan kerja salah satu faktor pendorong seorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2009, hal.118) Lingkungan kerja merupakan segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Bila perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara bawahan dengan atasan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari atasan kepada bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Komunikasi merupakan faktor penting untuk kehidupan organisasi karena komunikasi memiliki nilai positif dalam memperlancar aktivitas kerja. Dengan komunikasi yang baik dan benar dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari keyakinan,

perasaan dan perilakunya terhadap semua aspek yang terkait dengan pekerjaannya. Dengan demikian dapat diduga bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Takasensera dkk (2014) “pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya adalah positif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.
6. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening atau memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan serta komunikasi dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka peneliti memberikan saran dan masukan yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-sarannya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Medan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan komunikasi yang baik, agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang di harapkan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya Perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, agar tercapainya kepuasan kerja terhadap karyawan.
4. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, hendaknya perusahaan memperhatikan cara berkomunikasi yang baik antara karyawan, agar di dalam perusahaan itu komunikasi antara karyawan tercipta sosialisasi yang harmonis.
5. Bagi PT. PLN (Persero) Area Medan hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika lingkungan kerja dan komunikasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk meningkatkan

kepuasan kerja karyawan yang lebih baik sehingga nantinya kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

6. Lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan harus memperhatikan ketiga aspek tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung dalam Veronica.(2013). *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo”*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Arfan Ikhsan, dkk. (2014). *“Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen”*.Cetakan pertama.Bandung : Citapustaka Media
- Danang Sunyoto.(2012). *“Sumber Daya Manusia (Praktis Penelitian)”*. Yogyakarta, CAPS
- Daniel Surjosuseno (2015). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 3
- Dimas Okta (2016). *“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Volume.3
- Edy Sutrisno.(2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama”*.Jakarta : PT. Kencana
- Fauji (2016).*“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”*. Jurnal Of Manajemen. Volume.2
- Husaini Usman (2011). *“Manajemen Teori, Praktis, dan Riset Pendidikan”*. Cetakan ke-3.Jakarta : PT Bumi Aksara
- Juliandi.(2015). *“Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi”*.Medan : Umsu Press
- Karl Person dalam Umar (2008).*“Research Methods in Finance and Banking”*. Edisi Pertama : Gramedia Pustaka Utama

- Khoiriyah, Lilik (2009). *“Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Skripsi Prodi Pendidikan Akuntansi. UMSU
- Mangkunegara.(2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*.Cetakan ke-11.Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Miftah Thoha (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers
- M. Kiswanto. (2010). *“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda”*.Jurnal eksis.Volume : 6
- Mukti wibowo (2014). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume.16
- Sedarmayanti (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Jakarta : PT. Indeks
- Sugiyono (2010). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D”*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo.(2007). *“Manajemen Kinerja”*.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Sejarah PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Medan

Sejarah keberadaan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara berawal dari dimulainya usaha kelistrikan di Sumatera Utara pada tahun 1923, yakni ketika perusahaan swasta Belanda bernama NV Nigem/ Ogem membangun sentral listrik di tanah pertapakan yang saat ini menjadi lokasi kantor PLN Cabang Medan di Jl. Listrik No. 8 Medan. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan pada tahun 1924, di Tebing Tinggi tahun 1927, di Sibolga (oleh NV ANIWM) Berastagi dan Tarutung tahun 1929, di Tanjung Balai tahun 1931, di Labuhan Bilik tahun 1936 dan Tanjung Tiram pada tahun 1937.

Setelah proklamasi kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945, bergeraklah aksi karyawan perusahaan listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan listrik yang diambil alih itu kemudian diserahkan kepada Pemerintah RI yakni kepada Departemen Pekerjaan Umum. Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu maka dengan Penetapan Pemerintah No.1 SD/45 ditetapkanlah tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik. Dalam suasana hubungan antara Indonesia dan Belanda yang makin memburuk, maka pada tanggal 3 Oktober 1953 terbitlah Surat Keputusan Presiden No. 163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945. Setelah aksi ambil alih itu maka sejak tahun 1955 berdiri

Perusahaan Listrik Negara Distribusi Cabang Sumatera Utara (yang meliputi daerah Sumatera Timur dan Tapanuli) yang berpusat di Medan.

Pada bulan Maret 1958 dibentuk Penguasa Perusahaan-Perusahaan Listrik dan Gas (P3LG) yang merupakan gabungan antara perusahaan listrik dan perusahaan gas. Dalam perjalanannya, pada tahun 1959 P3LG berubah menjadi Direktorat Jenderal PLN (DDPLN). Pada tanggal 1 Januari 1961 dibentuklah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU –PLN) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan pun berubah. Perusahaan listrik di Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau diubah namanya menjadi PLN Eksploitasi. Pada tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan melalui Peraturan Menteri PUT No. 9 /PRT/64 dan kemudian dibentuklah 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Kemudian dengan terbitnya Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 ditetapkanlah pembagian daerah kerja PLN secara nasional menjadi 15 Kesatuan daerah Eksploitasi, dimana PLN Sumatera Utara ditetapkan menjadi PLN Eksploitasi I.

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan Surat Keputusan Direksi PLN No.KPTS 009/DIRPLN/1966 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Binjai, Sibolga, dan Pematang Siantar (yang berkedudukan di Tebing Tinggi). Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1972 mengubah bentuk perusahaan menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang isinya mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum

Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI.

Dalam Surat Keputusan Menteri PUTL No. 01/PRT/73 menetapkan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara. Menyusul kemudian terbit Peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/75 yang mengubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah, dimana PLN Eksploitasi II berubah namanya menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara.

Dengan berlakunya undang-undang No. 15 tahun 1985 tentang Ketenagalistrikan, Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara ditetapkan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK). Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik, maka pada tanggal 16 Juni 1994 terbitlah Peraturan Pemerintah No.23/1994 yang isinya menetapkan status PLN yang berubah dari Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO).

Sejak status perusahaan berubah, perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang begitu pesat. Hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah pelanggan, perkembangan fasilitas kelistrikan, kemampuan pasokan listrik dan indikasi-indikasi pertumbuhan lainnya. Untuk mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan kelistrikan Sumatera Utara dimasa mendatang serta sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kelistrikan, maka berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996, dibentuklah organisasi baru

bidang jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara.

Dengan pembentukan Organisasi baru PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara yang terpisah dari PT PLN (Persero) Wilayah II, maka fungsi – fungsi pembangkitan dan penyaluran yang sebelumnya dikelola oleh PT PLN (Persero) Wilayah II berpisah tanggung jawab pengelolaannya ke PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumbagut. Sementara itu, PT PLN (Persero) Wilayah II berkonsentrasi pada bidang distribusi dan penjualan tenaga listrik. Pada Tahun 2003 PT PLN (Persero) Wilayah II berubah namanya menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Wilayah Kerja PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara meliputi keseluruhan wilayah Provinsi Sumatera Utara dengan luas 71.680,68 km² yang terdiri atas 25 Kabupaten dan 8 Kota dengan 417 kecamatan dan 5.856 desa/kelurahan dimana sebagian besar berada di daratan Pulau Sumatera dan sebagian kecil berada di Pulau Nias.

Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Area Medan

Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi

- a. Melaksanakan usaha pendistribusian dan penjualan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu sesuai target kinerja unit dengan efektif dan efisien, untuk memberikan kontribusi optimal kepada perseroan.
- b. Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan memperhatikan kepentingan stakeholder berdasarkan kebijakan Perseroan.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik dapat menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

Motto Perusahaan

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (Electricity for a Better Life)

Logo Perusahaan



Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan

Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.

Element-element Dasar Lambang

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal



Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat



Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju

perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

c. Tiga Gelombang



Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

Adapun struktur organisasinya dapat dilihat dibawah ini

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Cici Nurmala Sari
Tempat/Tanggal lahir : Dusun Darul Aman, 28 Oktober 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dusun Darul Aman Kab.Labuhanbatu Utara
No Hp/Email : 085359322501/saricicinurmala@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Wagino
Nama Ibu : Kasini
Alamat Orang Tua : Dusun Darul Aman Kab.Labuhanbatu Utara

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

SD Negeri 117856 Aek Korsik : 2001 - 2007
SMP Negeri 1 Kualuhulu Aek Kanopan : 2007 - 2010
SMK Negeri 1 Kisaran : 2010 - 2013
Tercatat Sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Pada Tahun 2013-2017

Medan, April 2017

Cici Nurmala Sari