

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

SUSILAWATI
NPM. 1305160285



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Susilawati. NPM. 1305160285. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

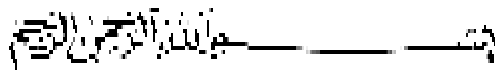
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara dan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka dengan menggunakan instrument formal, standard an bersifat mengukur. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara yang beralamat Jl. Putri hijau No. 4 Medan. Sampel dari penelitian ini adalah berjumlah 61 responden.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (6,918) > t_{tabel} (2,001)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 6,918 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,001)$, dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dari hasil perhitungan secara simultan dapat diketahui bahwa koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,712. Ini menunjukkan korelasi yang terjadi antara komunikasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai adalah sedang.

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran ALLAH SWT ,yang telah memberikan rahmat dan karuni - Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham SUMUT”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan sampai ke alam yang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, untuk ini pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Wagimen dan Ibunda tercinta Rodiyah yang telah menyanyangi ,memberikan,dukungan, perhatian, semangat, do'a dan restunya selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

4. Bapak Dr. Asrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Ketua Program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara(UMSU).
5. Bapak Jufrizen, SE,M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara(UMSU).
6. Ibu Dr.Hj. Siti Mujiatun ,S.E,MM,selaku Dosen Pembimbing yang dengan tulus dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan ,dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini .
7. Seluruh dosen - dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memeberiakn masukan dan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini dan kepada seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan .
8. Bapak pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham SUMUT beserta staf Karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data – data yang dibutuhkan penulis .
9. Kepada sahabat-sahabat penulis khususnya Ayu, Ratih ,Uccy, Eva,,Sinta, Dody yang telah membantu dan memberikan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa apa yang ditulis dalam proposal ini jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna menyempurnakan proposal ini.

Semoga seluruh bantuan dan baik yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan , Desember 2016

Penulis

SUSILAWATI

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian Prestasi Kerja	6
2. Komunikasi	11
3. Lingkungan Kerja	17
BAB III : METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Deskripsi Data Penelitian	40
2. Asumsi Klasik.....	48
3. Regresi Linier Berganda.....	51
4. Uji Hipotesis	53
5. Koefisien Determinasi.....	56
B. Pembahasan	57
1. Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi kerja Pegawai.....	58
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai	58
3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap	
Prestasi kerja Pegawai.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Prestasi.....	26
Tabel III-2 Indokator Komunikasi.....	26
Tabel III-3 Indikator Lingkungan Kerja	27
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	27
Tabel III-5 Daftar Populasi Penelitian	28
Tabel III-6 Jumlah Sampel.....	29
Tabel III-7 Skala Likert.....	30
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert	40
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV-5 Skor Angket untuk Variabel Prestasi kerja pegawai (Y)	42
Tabel IV-6 Skor Angket untuk Variabel Komunikasi (X1).....	44
Tabel IV-7 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja (X2).....	46
Tabel IV-8 Uji Multikolinearitas	49
Tabel IV-9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel IV-10 Uji t Variabel X1 terhadap Y	52
Tabel IV-11 Uji t Variabel X2 terhadap Y	53
Tabel IV-12 Uji Korelasi.....	54
Tabel IV-13 Uji F.....	55
Tabel IV-14 Uji Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-3 Kerangka Konseptual.....	19
Gambar IV-1 Grafik Normalitas Data.....	48
Gambar IV-2 Pengujian Heteroskedastisitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi atau perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya itu sendiri. Tingkat kompetisi yang tinggi memacu tiap perusahaan untuk berusaha sedemikian rupa mengejar tingkat produktivitas setinggi-tingginya agar bisa mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan hidup organisasinya.

Setiap perusahaan /organisasi pasti akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satu diantaranya bagaimana membuat para karyawan perusahaan agar mereka mampu bekerja dengan komunikasi yang baik antar pegawai dan lingkungan kerja yang baik agar dapat menunjukkan prestasi kerja yang terbaik. Walaupun diakui bahwa asset –aset non manusianya termasuk alam tetap memainkan peran penting tetapi tanpa didukung SDM yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia - sia.

Menurut Mangkunegara (2009,hal 67) menyatakan bahwa”prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan dapat berakibat pada hal- hal yang tidak diinginkan, seperti

hasil kerja yang tidak maksimal .Untuk itu seseorang pimpinan harus benar- benar memberikan perhatian terhadap factor factor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Dalam bekerja juga karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing - masing Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain.Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi .Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *misscommunication*, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Nasution (2011,hal.45) komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu karyawan ke karyawan lain, dan akan efektif bila informasi yang diberikan dimengerti dan terdapat respon atau umpan balik.

Menurut Sunyoto (2015,hal.38) menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugasnya yang dibebankan misalnya kebersihan ,music,penerangan ,dan lain lainnya”

Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara (kanwil) merupakan instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berkedudukan disetiap provinsi ,yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia kanwil terdiri atas beberapa divisi serta sejumlah Unit Pelaksana Teknis (UPT), Termasuk Kantor Imigrasi ,Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Lapas Terbuka, Lapas Narkotika ,Rumah Tahanan Negara Rutan), Cabang Rutan,Rumah Penyimpanan Benda Sitaan

Negara(Rupbasan), Balai Pemasarakatan (Bapas), Balai Harta Peninggalan (BHP), serta Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim).

Dalam hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Utara ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya adalah berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yang terjadi disebabkan karena sarana dan prasarana kerja yang kurang lengkap sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, Masih terdapat komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara karyawan satu dengan dengan yang lain, prestasi kerja karyawan belum sesuai yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan urain diatas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Penulis memilih judul”**Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. tidak terjalin komunikasi yang baik antara pegawai satu dengan yang lain.
2. Sarana dan prasarana kerja kurang lengkap sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga mengalami prestasi kerja menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi masalah hanya pada komunikasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka yang dapat dirumuskan oleh penulis pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis, membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah terutama mengenai komunikasi karyawan, lingkungan kerja, dan prestasi kerja karyawan pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
- b. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, serta memberikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam memperbaiki komunikasi dan lingkungan kerja agar prestasi kerja karyawan meningkat.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Karyawan ditarik dan dipilih, dikembangkan dan dibentuk menjadi kelompok – kelompok kerja yang kohensif. Meskipun kegiatan – kegiatan tersebut penting ,tetapi ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan.Baik departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya – upaya mereka .Menurut Mangkunegara (2009,hal. 67)”Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas adan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya “.

Setelah karyawan diterima ,ditempatkan, dan diperkerjakan maka tugass manajer selanj utnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan .Menurut Handoko (2014,hal.135)”Penilaian prestasi karyawan(*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau memulai prestasi kerja karyawan”.Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja.

Kegunaan – kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaiki Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan manajer dan departemen dapat membenarkan kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian – penyesuaian

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan – Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan – kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan Dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karir yaitu tentang jalur harus diteliti.

6. Penyimpanan – penyimpanan Proses Starfing

Prestasi kerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur starfing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan – kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan - kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan – tantangan Eksternal

Kadang – kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor- faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan ,kondisi finansial atau masalah - masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Departemen personalia biasanya mengembangkan penilaian prestasi kerja karyawan di semua departemen .Elemen - elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran – ukuran kriteria tersebut dan kemudian memberikan umpan balik kepada para karyawan dan departemen personalia .Meskipun departemen personalia merancang sistem penilaian,tetapi mereka jarang melakukan evaluasi prestasi kerja nyata. Pada umumnya atasan langsung yang melaksanakan penilaian pelaksanaan kerja.

b. Persiapan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem- sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan(job-related)praktis ,mempunyai standar - standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job - related*

berarti bahwa sistem menilai perilaku –perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan.Sedangkan suatu sistem disebut *praktis* bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan .Observasi – observasi penilaian dapat dilakukan secara langsung .Observasi langsung terjadi bila penilaian secara nyata melihat pelaksanaan kerja. Di lain pihak ,observasi tidak langsung terjadi bila penilai hanya dapat menilai “tiruan” pelaksanaan kerja nyata sehingga kurang akurat.

Dimensi lain ukuran - ukuran prestasi kerja adalah hal itu bersifat obyektif atau subyektif adalah ukuran- ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang-orang lain.Ukuran - ukuran *subyektif* adalah ukuran - ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang - orang lain.

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009,hal . 67) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis ,kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).Artinya pegawai yang memiliki iq diatas rata - rata : (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari –hari , maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan .Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
2. Faktor Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) serorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri

pegawai yang tujuan kerja tujuan kerja tujuan kerja terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

3. Indikator – Indikator Prestasi Kerja

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 68) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam prestasi kerja pegawai, yang dijadikan penulisan sebagai indikator antara lain meliputi:

1. Kualitas kerja (Quality), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja (Quantity), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas – tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama (Cooperation), menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung Jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Inisiatif ,yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membantu suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2. Pengertian Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

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

Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui posisinya dalam perusahaan. jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompoknya ,agar mencapai satu tujuan.

Menurut Richard (2006,hal .272) mengatakan komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh kedua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk mendisplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku.

Hani Handoko (2007, hal . 272) “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain .”

Menurut Joko Purwanto (2006, hal. 3) komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol - simbol, sinyal - sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Dewi Sutrisna (2007, hal. 3) komunikasi adalah proses dimana suatu ide di alihkan dari sumber pada suatu penerima atau lebih dengan maksud perilaku mereka.

Jadi menurut defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi atau individu atau kelompok agar mendisiplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan anatr anggota dalam perusahaan .Namun terkadang belum menyadari betapa pentingnya komunikasi yang terputus .Hal ini mungkin terjadi sebagai akibat merasa dirinya paling penting.

Menurut Rivai (2009, hal. 428) faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

- 1) Jabatan
- 2) Tempat
- 3) Alat Komunuikasi
- 4) Kepadatan kerja

Penjelasan dari faktor - faktor yang mempengaruhi komunikasi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Jabatan

Leve l jabaatan sedikit banyak mempengaruhin kelancaran komunikasi diantara pihak – pihak .Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya ,demikian juga bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya .

2) Tempat

Ruang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antar atasan dengan bawahan .

3) Alat Komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam komunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi , karena telah ada komunikasi seperti *handphone* .

c. Hambatan – hambatan Komunikasi Efektif

Komunikasi adalah vital ,tetapi komunikasi sering tidak efektif dengan adanya kekuatan - kekuatan dari luar yang menghambatnya. Berikut ini akan diuraikan hambatan - hambatan komunikasi efektif tersebut menurut T. Hari Handoko (2007,hal. 283) yaitu:

- 1) Hambatan – hambatan organisasional
- 2) Hambatan – hambatan antar pribadi

Berikut ini dijelaskan hambatan – hambatan komunikasi tersebut :

- 1) Hambatan – hambatan organisasional

Ada tiga (3) hambatan organisasional , yaitu :

- a) Tingkatan hirarki

Bila suatu organisasi tumbuh, strukturnya berkembang, akan menimbulkan berbagai masalah komunikasi. Karena berita harus melalui beberapa tingkatan (jenjang) tambahan ,yang memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai tempat tujuan dan cenderung menjadi berkurang ketepatannya . Berita yang mengalir ke atas atau ke bawah tingkatan – tingkatan organisasi akan melalui beberps “filter”, dengan persepsi ,motif

,kebutuhan dan hubungannya sendiri Setiap tingkatan dalam rantai komunikasi dapat menambah , mengurangi, merubah atau sama sekali berbeda dengan berita aslinya.

b) Wewenang Manajerial

Tanpa wewenang untuk membuat keputusan tidak mungkin manajer dapat mencapai tujuan dengan efektif. Tetapi dilain pihak, pada kenyataannya bahwa seorang yang mengendalikan orang lain juga menimbulkan hambatan – hambatan terhadap komunikasi. Banyak atasan merasa bahwa mereka tidak dapat sepenuhnya berbagai masalah ,kondisi atau hasil yang dapat membuat mereka tampak lemah.

c) Spesialisasi

Meskipun spesialisasi adalah prinsip dasar organisasi , tetapi juga menciptakan masalah - masalah komunikasi ,di mana hal ini cenderung memisahkan orang - oraang bahkan bila mereka hidup dalam dunia yang berbeda .Akhirnya dapat menghalangi perasaan memasyarakatkan, membuat sulit memahami dan mendorong terjadinya kesalahan – kesalahan.

2) Hambatan – hambatan antar pribadi

Manajerial masih akan menghadapi kemungkinan bahwa berita yang mereka kirimkan akan berubah atau menyimpang , bahkan bila hambatan - hambatan komunikasi organisasional tidak ada . Banyak kesalahan komunikasi disebabkan bahkan oleh factor – factor organisasi ,tetapi oleh masalah – masalah ketidaksempurnaan manusia dan bahasa. Manajerial perlu memperhatikan hambatan- hambatan antar pribadi seperti ;

- a) Persepsi selektif
- b) Status kedudukan komunikator
- c) Keadaan membela diri
- d) Pendengaran lemah
- e) Ketidaktepatan penggunaan bahasa

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2007,hal. 150) rintangan atau hambatan dalam berkomunikasi adalah:

- 1) Rintangan pribadi
- 2) Rintangan fisik
- 3) Rintangan bahasa

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Rintangan pribadi

Rintang pribadi yang dimaksud adalah hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi , alat indera yang terganggu , kebiasaan – kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

- 2) Rintangan fisik

Rintangan yang dimaksud adalah terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon ,alat penguat suara ,SSB (*Single Side Band*) dan alat komunikasi lainnya.

- 3) Rintangan bahasa

Rintangan bahasa yang dimaksud adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Misalnya kata otos, sender orang Sunda dalam pesannya bermaksud menyatakan otos ini berarti sudah , sedangkan receiverorang Jawa menerima pesan tersebut dengan pengertian otos itu keras.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Husein Umar (2004, hal .26-27) indikator komunikasi adalah :

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

Penjelasan dari indikator komunikasi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Keterbukaan

Yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menggapai secara jujur dari lawan bicara.

- 2) Empati

Yaitu mencoba merasakan yang sama dengan lawan bicara.

- 3) Dukungan

Yaitu mencoba untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan , walau hanya atau sekedar mengangguk - anggukan kepala.

- 4) Kesamaan

Karena kenyataan manusia tidak ada yang sama ,sekalipun mererka kembar , maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

Komunikasi akan menjadi efektif apabila terjadi pemahaman yang sama pihak lain terangsang untuk berfikir efektif atau melakukan sesuatu. Jadi komunikasi dengan komunikasi yang efektif bukanlah hal yang sama .

Kemampuan untuk berkomunikasi yang efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (1984) dalam Danang Sunyoto (2015, hal 38):

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar psrs pekerja dan hanya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan misalnya kebersihan ,music,penerangan, dan lain – lain.

Menurut Edy Sutrisno (2009,hal 118) menyatakan bahwa “keseluruhan sarana prasaran kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.”

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkunagn Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu factor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan . Menurut Sudarmayanti (1996: 23-30) dalam Doni Dan Agus (2013, hal 1310) beberapa faktor yang berkaitan dengan karakteristiklingkungan sebagai berikut:

- 1) Penerangang /cahaya di tempat kerja
- 2) Sikrulasi udara di tempat kerja

3) Kebisingan di tempat kerja

4) Tata warna di tempat kerja

Berikut penjelasannya:

1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya yang kurang baik menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiensi melaksanakan pekerjaan.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyebabkan para pakar untuk mengatasi yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dielajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Sutrisno (2009, hal. 118) adapun indikator Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Tempat bekerja

2) Kebersihan

3) Pencerahan

4) Ketenangan

5) Hubungan kerja

Berikut penjelasannya :

1) Tempat bekerja

Ruangan bekerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja.

2) Kebersihan

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

3) Pencahayaan

Cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing karyawan

4) Ketenangan

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

5) Hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik dalam tempat bekerja.

B. Kerangka Konseptual

Keinginan untuk hidup layak dan dapat memenuhi semua kebutuhan adalah alasan mengapa manusia itu bekerja. Manusia adalah motor penggerak dalam perusahaan, peranannya sangat penting dan tidak bisa dipisahkan dari perusahaan. Mereka akan bekerja dengan baik , nyaman, dan giat jika mereka merasa puas dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. Selain itu, akan timbul prestasi kerja yang nantinya dapat menguntungkan perusahaan yaitu dengan adanya pencapaian , tujuan atau target perusahaan.

Prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen , dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mangkunegara (2009,hal.67)”prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

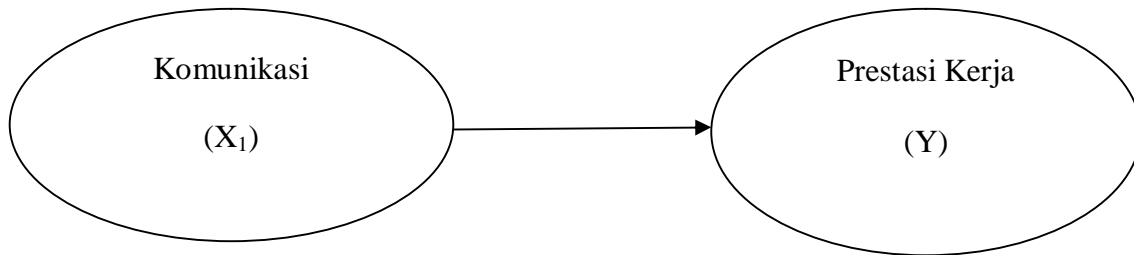
Komunikasi dapat mempengaruhi prestasi kerja , dimana “Manajemen memberikan para karyawan beberapa informasi khusus yang nyata, yang dapat mereka hubungi” Rivai, (2009,hal.808). Semakin jelas penjabaran ini,semakin membantu usaha karyawan dan perusahaan. Perencanaan prestasi kerja memiliki efek yang luas secara potensial orang lain, dan setiap kebutuhan individual yang harus dimiliki pekerja, seperti kondisi fisik atau mental yang harus di pertimbangkan dalam merancang dan menyelenggarakan pelatihan .

Dapat disimpulkan bahwa semakin sering atau semankin sering atau semakin bagus komunikasi antara atasan dan bawahan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan yang akan di hasilkan, karena apabila terjadi masalah ataupun *misscommunication* dapat langsung terselesaikan dengan baik antara bawahan dan pimpinan.

Oleh karena itu komunikasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan untuk memperoleh kemakmuran perusahaan, mencapai tujuan – tujuan yang sudah daitur perusahaan dan diharapkan akan menimbulkan hubungan baik dengan karyawan dalam meningkatkan hasil kinerja yang baik. Dan teori tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Udayanto, Bagia,

Yulianthini (2015), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada paradigma berikut ini :



Gambar II-1

(Paradigma Penelitian Pengaruh Komunikasi terhadap prestasi Kerja)

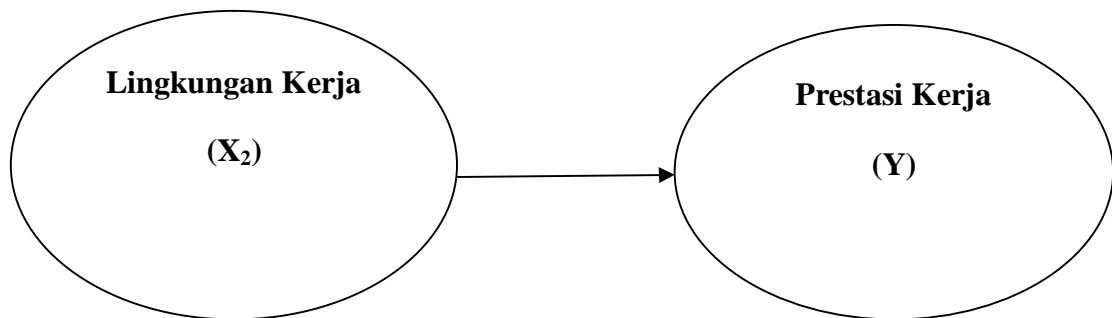
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Oleh karena penciptaan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena penciptaan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki professionalism tinggi akan terus meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Sunyoto (2015 , hal.38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Hasil penelitian Citra Indah Zuana, Bambang Swasto, Heru Susilo (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat menyimpulkan kerja berpengaruh terhadap prestasi, karena lingkungan kerja merupakan merupakan salah satu satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.



Gambar II-2

(Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja)

3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja

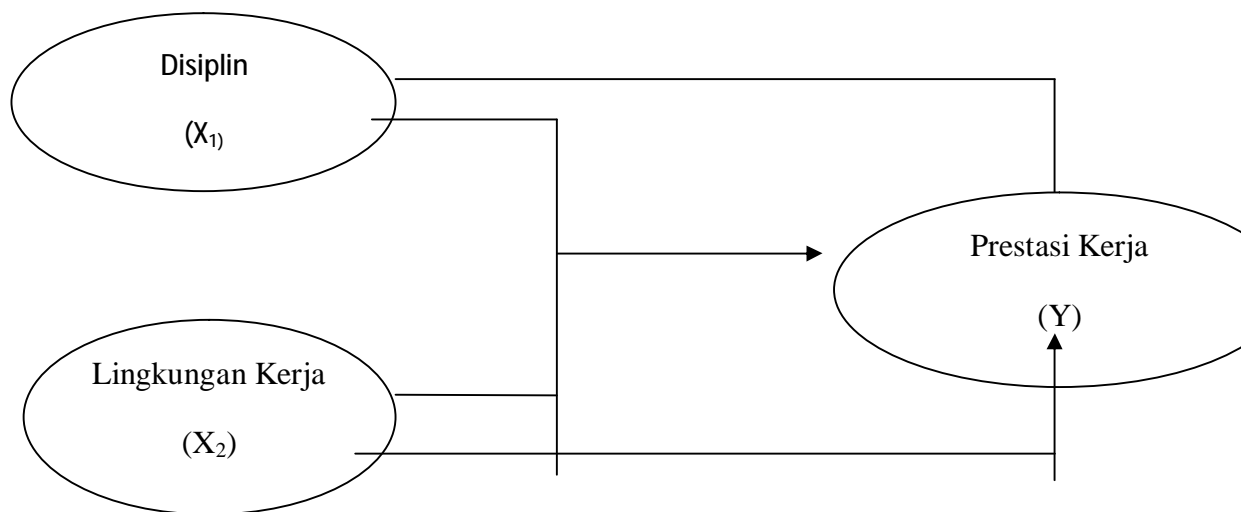
Menurut Richard (2006,hal .272) mengatakan komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh kedua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk mendisplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku.

Menurut Nitisemito (1984) Danang Sunyoto (2015, hal 38):Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perusahaan pekerja dan hanya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan ,music,penerangan, dan lain–lain.

Menurut Mangkunegara (2009,hal. 67)”Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya “.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan “ pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variable komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simulasi atau bersama terhadap variable prestasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian hukum dan HAM Sumatera Utara.

Berdasarkan hubungan- hubungan diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual atau paradig penelitiannya, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar II-3 Kerangka Konseptual

(Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja)

C. Hipotesis

Menurut Juliandi (2013, hal 45) hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Adapun pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Adapun pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Adapun pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODEOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013,hal 90) pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sedangkan jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Juliandi dan Irfan (2013, hal 89) mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan analisis data terhadap data - data yang mengandung angka – angka dengan menggunakan instrument formal, standard an bersifat mengukur. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasionalnya adalah.

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas adan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Tabel III -1
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator Prestasi Kerja
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kerja sama
4	Tanggung jawab

S

umber: Mangkunegara (2009,hal 68)

2. Variabel Komunikasi (X₂)

komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh kedua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk mendisplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku

Tabel III-2
Indikator Komunikasi

No	Indikator Komunikasi
1	Keterbukaan
2	Empati
3	Dukungan
4	Kesamaan

Sumber: Menurut Husein Umar (2004, hal 26-27)

3. Variabel Bebas Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Tabel III-3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja
1	Tempat bekerja
2	Kebersihan
3	Pencerahan
4	Ketenangan
5	Hubungan Kerja

Sumber: Menurut Sutrisno(2009,hal. 118)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara di Jl. Putri Hijau No. 4 Medan.

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Desember 2016 samapi dengan bulan maret 2017.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset																
Pengajuan Judul																
Pembutan Proposal																
Seminar Proposal																
Pengumpulan Data																
Penyusunan Skripsi																
Bimbingan Skripsi																
Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2013, hal 50) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari keseluruhan unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara yang beralamat Jl. Putri hijau No. 4 Medan.

Untuk memperjelas jumlah populasi karyawan tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut:

Tabel III-5
Daftar Populasi Penelitian

No	BAGIAN	JUMLAH
1	Divisi Administrasi	53 Karyawan
2	Divisi Pas	36 Karyawan
3	Divisi Imigrasi	17 Karyawan
4	Divisi Bidang Hukum	35 Karyawan
5	Divisi Suncang	15 Karyawan
	Jumlah	156 Karyawan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) ”menagtakan sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.Maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di Kantor Wilayah Kementerian hokum dan HAM Sumatera Utara, karena kurang dari 156 orang maka seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang berwenang di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip – arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang – bidang kerja dan sejarah organisasi.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/pertanyaan yang disusun penelitian untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III-6**Skala Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dan Irfan(2013,hal 73)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah komunikasi, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja pegawai. Angket ini menggunakan skala Likert seperti tabel berikut.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel komunikasi, variabel lingkungan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (prestasi kerja pegawai). Skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 61 orang. Adapun dari ke-61 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	47.1	47.1	52.9
	Perempuan	36	52.9	52.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 61responden terdiri dari 32 orang (47,1%) laki-laki, 36 orang (52,9%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	18	26.5	26.5	26.5
	25-35 tahun	24	35.3	35.3	61.8
	35-50 tahun	26	38.2	38.2	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 61responden terdiri dari 18 orang (26,5%) yang usianya 17-24 tahun, 24orang (35,3%) yang usianya 25-35 tahun, serta 26 orang (38,2%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	25.0	25.0	25.0
	D1-D3	25	35.8	35.8	62.0
	S1-S2	26	38.2	38.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 61 responden terdiri dari 17 orang dengan (25,0%) yang pendidikannya SMA, 25 orang (35,8%) yang pendidikannya D1-D3, serta 26 orang (38,2%) yang pendidikannya S1-S2.

a. Variabel Prestasi kerjapegawai (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel prestasi kerjapegawai diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Prestasi kerjapegawai (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19,67%	17	27,87%	27	44,26%	5	8,20%	0	0,00%	61	100%
2	21	34,43%	15	24,59%	15	24,59%	10	16,39%	0	0,00%	61	100%
3	18	29,51%	15	24,59%	16	26,23%	12	19,67%	0	0,00%	61	100%
4	22	36,07%	14	22,95%	16	26,23%	9	14,75%	0	0,00%	61	100%
5	14	22,95%	20	32,79%	12	19,67%	15	24,59%	0	0,00%	61	100%
6	11	18,03%	10	16,39%	23	37,70%	17	27,87%	0	0,00%	61	100%
7	25	40,98%	20	32,79%	12	19,67%	4	6,56%	0	0,00%	61	100%
8	16	26,23%	19	31,15%	20	32,79%	6	9,84%	0	0,00%	61	100%
9	20	32,79%	18	29,51%	14	22,95%	9	14,75%	0	0,00%	61	100%
10	19	31,15%	17	27,87%	13	21,31%	12	19,67%	0	0,00%	61	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 44,26%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,43%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 29,51%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,07%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 32,79%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan- rekan sekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,7%.
7. Jawaban responden tentang pegawai selalu menghormati kepada atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,98%.
8. Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,79%.

9. Jawaban responden tentang saya sudah memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,79%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap loyal terhadap setiap pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,15%.

b. Variabel Komunikasi (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel komunikasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Komunikasi (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	34,43%	11	18,03%	22	36,07%	7	11,48%	0	0,00%	61	100%
2	10	16,39%	23	37,70%	14	22,95%	14	22,95%	0	0,00%	61	100%
3	16	26,23%	19	31,15%	17	27,87%	9	14,75%	0	0,00%	61	100%
4	12	19,67%	16	26,23%	17	27,87%	16	26,23%	0	0,00%	61	100%
5	12	19,67%	14	22,95%	20	32,79%	15	24,59%	0	0,00%	61	100%
6	14	22,95%	16	26,23%	17	27,87%	14	22,95%	0	0,00%	61	100%
7	20	32,79%	15	24,59%	11	18,03%	15	24,59%	0	0,00%	61	100%
8	23	37,70%	9	14,75%	14	22,95%	15	24,59%	0	0,00%	61	100%
9	21	34,43%	8	13,11%	18	29,51%	14	22,95%	0	0,00%	61	100%
10	21	34,43%	12	19,67%	12	19,67%	16	26,23%	0	0,00%	61	100%

Sumber: data diolah (2017)

- Jawaban responden tentang pegawai dalam berkomunikasi dapat dipahami dengan pegawai lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,07%.
- Jawaban responden tentang pegawai selalu dapat memahami apa yang disampaikan pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 37,7%.

3. Jawaban responden tentang selama bekerja tidak pernah terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 31,15%.
4. Jawaban responden tentang selama bekerja tidak pernah terjadi miskomunikasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 27,87%.
5. Jawaban responden tentang pegawai berkomunikasi pegawai selalu yakin kalau pesan yang disampaikan dapat dipertanggung jawabkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,79%.
6. Jawaban responden tentang pegawai selalu mampu mengendalikan diri dalam berkomunikasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 27,87%.
7. Jawaban responden tentang selama berkomunikasi pegawai selalu menghormati dan memberikan kesan yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,79%.
8. Jawaban responden tentang pegawai selalu mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,7%.
9. Jawaban responden tentang pegawai terbuka mengenai kekurangan dan masalah yang dihadapi dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,43%.

10. Jawaban responden tentang tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan dalam berkomunikasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,43%.

c. Variabel Lingkungan kerja(X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja(X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	32,79%	13	21,31%	8	13,11%	20	32,79%	0	0,00%	61	100%
2	10	16,39%	16	26,23%	25	40,98%	10	16,39%	0	0,00%	61	100%
3	23	37,70%	12	19,67%	17	27,87%	9	14,75%	0	0,00%	61	100%
4	16	26,23%	13	21,31%	20	32,79%	12	19,67%	0	0,00%	61	100%
5	16	26,23%	12	19,67%	13	21,31%	20	32,79%	0	0,00%	61	100%
6	17	27,87%	13	21,31%	17	27,87%	14	22,95%	0	0,00%	61	100%
7	9	14,75%	12	19,67%	21	34,43%	19	31,15%	0	0,00%	61	100%
8	16	26,23%	15	24,59%	11	18,03%	19	31,15%	0	0,00%	61	100%
9	16	26,23%	19	31,15%	14	22,95%	12	19,67%	0	0,00%	61	100%
10	14	22,95%	15	24,59%	17	27,87%	15	24,59%	0	0,00%	61	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang kelengkapan perlengkapan di tempat saya bekerja membuat pekerjaan lancar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,79%.
2. Jawaban responden tentang peralatan canggih di tempat saya bekerja cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40,98%.

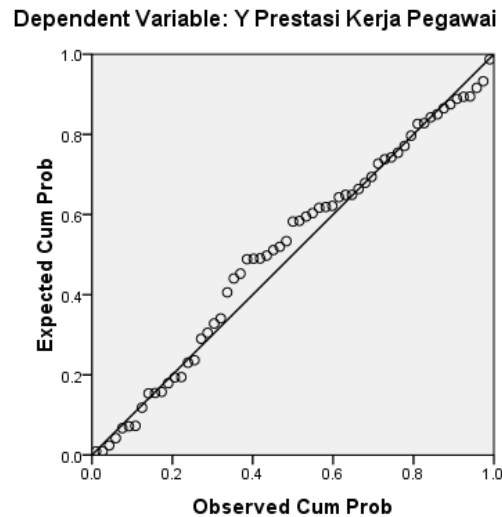
3. Jawaban responden tentang ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,7%.
4. Jawaban responden tentang kebersihan di tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,79%.
5. Jawaban responden tentang saya merasa lingkungan kerja sudah dirasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 32,79%.
6. Jawaban responden tentang penataan ruang memberi kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 27,87%.
7. Jawaban responden tentang saya mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 34,43%.
8. Jawaban responden tentang ventilasi udara sangat baik sehingga membuat saya nyaman bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 31,15%.
9. Jawaban responden tentang bekerja sama memberi saya kemudahan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 31,15%.
10. Jawaban responden tentang cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 27,87%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Faktor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.251	4.578		1.147	.256		
	X1 Komunikasi	.650	.094	.646	6.918	.000	.974	1.026
	X2 Lingkungan Kerja	.241	.105	.215	2.301	.025	.974	1.026

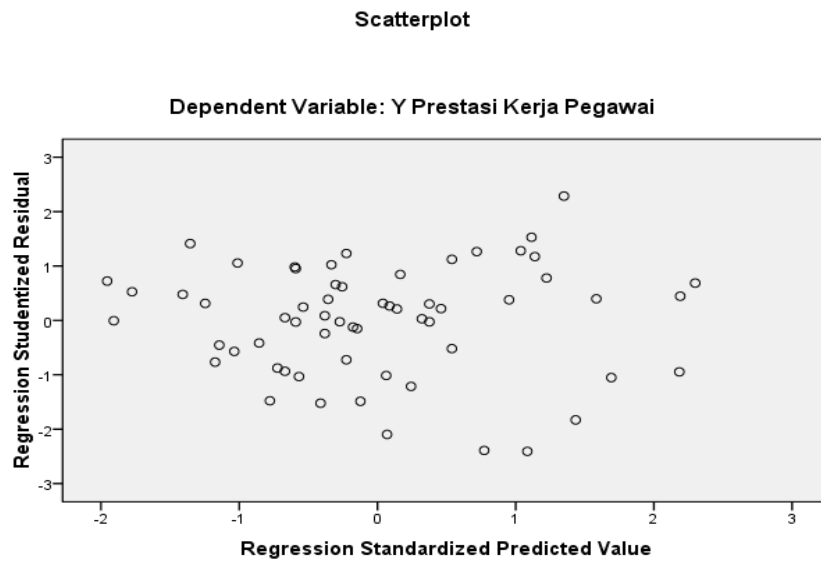
a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Pegawai

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas apabila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.251	4.578		1.147	.256		
	X1 Komunikasi	.650	.094	.646	6.918	.000	.974	1.026
	X2 Lingkungan Kerja	.241	.105	.215	2.301	.025	.974	1.026

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,251 + 0,650 X_1 + 0,241 X_2.$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerjapegawai

X₁ = Komunikasi

X₂ = Lingkungan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerjapegawai.
- b. Koefisien komunikasi memberikan nilai sebesar 0,650 yang berarti bahwa semakin baik komunikasi maka prestasi kerjapegawai akan semakin meningkat.
- c. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,241 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka prestasi kerjapegawai akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1) Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Prestasi kerjapegawai (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
 Coefficients^a

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.251	4.578		1.147	.256		
	X1 Komunikasi	.650	.094	.646	6.918	.000	.974	1.026
	X2 Lingkungan Kerja	.241	.105	.215	2.301	.025	.974	1.026

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 6,918$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (6,918) > t_{tabel} (2,001)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 6,918 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Prestasi kerjapegawai (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.251	4.578		1.147	.256		
	X1 Komunikasi	.650	.094	.646	6.918	.000	.974	1.026
	X2 Lingkungan Kerja	.241	.105	.215	2.301	.025	.974	1.026

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,301$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerjapegawai.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerjapegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerjapegawai diperoleh t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,001), dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerjapegawai.

3) Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Prestasi kerja pegawai (Y)

Tabel IV.12
Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.508	.491	3.09833	1.431

a. Predictors: (Constant), X2 Lingkungan Kerja, X1 Komunikasi

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,712. Ini menunjukkan korelasi yang terjadi antara komunikasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai adalah cukup.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.810	2	286.905	29.887	.000 ^a
	Residual	556.780	58	9.600		
	Total	1130.590	60			

a. Predictors: (Constant), X2 Lingkungan Kerja, X1 Komunikasi

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 29,887$$

$$F_{tabel} = \text{dengan } v_1 = 3-1 = 2, v_2 = 61-3=60, 3,934$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 29,887 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,934 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $29,887 \geq 3,934$, Nilai 29,887 lebih besar dari 3,934 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerjapegawai.

5). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.508	.491	3.09833	1.431

a. Predictors: (Constant), X2 Lingkungan Kerja, X1 Komunikasi

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,508. Hal ini berarti 50,8% variasi variabel prestasi kerjapegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 49,2% ($100\% - 50,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (komunikasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (prestasi kerjapegawai). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi kerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi (X_1) terhadap variabel prestasi kerjapegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komunikasi terhadap prestasi kerjapegawai secara nyata. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerjapegawai diperoleh $t_{hitung} (6,918) > t_{tabel} (2,001)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 6,918 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerjapegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerjapegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja”.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerjapegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerjapegawai secara nyata. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerjapegawai diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,001)$, dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerjapegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan

bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerjapegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerjaPegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerjapegawai (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk prestasi kerjapegawai (Y). Ini artinya ada pengaruh yang searah dan nyata antara variabel bebas (komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerjapegawai) secara bersama - sama atau dengan kata lain, jika komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan prestasi kerjapegawai (Y). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 29,887 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,934 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $29,887 \geq 3,934$, Nilai 29,887 lebih besar dari 3,934 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerjapegawai.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila komunikasi dan lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerjapegawai akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,508 atau 50,8% menunjukkan sekitar 50,8% variabel Y (prestasi kerjapegawai) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerjapegawai (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (6,918) > t_{tabel} (2,001)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 6,918 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera utara.
2. Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,001)$, dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Utara.
3. Hasil temuan penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Utara untuk dapat memperhatikan cara berkomunikasi yang baik untuk seluruh pegawai agar prestasi pegawai selalu meningkat.
2. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara harus bisa mempertahankan prestasi kerja pegawai dan juga lingkungan kerja yang lebih baik di dalam perusahaan pegawai agar prestasi kerjanya lebih baik dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.
3. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, di mana komunikasi dan lingkungan kerja harus tetap dijaga agar prestasi kerja pegawai dapat menjadi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk ilmu bisnis*, Cetakan Kedua.
- Daft , Rirchard L. (2006). *Manajemen*, Edisi Keenam Jakarta: Salemba Empat
- Dewi, Sutrisna. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 1, Penerbit: CV. Andi Offset. Jakarta
- Handoko, (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit PBFEE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Koeswara,Sonny, Hery Budianto. (2011). “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Packindo Farma Utama Jakarta*”. Jurnal PASTI (Volume 4 Nomor 2 Januari 2011)
- Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber daya manusia* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, CV .Alfabeta
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta.
- Simanjuntak, Pramayaman.J (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Edisi 3) Penerbit : Depok, Lembaga penerbit FE.UI.
- Sunyoto, Danang (2015). *Sumber Daya Manusia* (Praktik Penelitian).
- Sutrisno (2009). *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, EDI. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Viethzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja grafindo Persada : Jakarta.

Jurnal

Hulaifah Gaffar (2012). *Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai*.
Fakultas Ekonomi.

Imdah Rustrinawati (2012). Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja.
Fakultas Ekonomi.

Edi Mugijanto (2009), Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
Fakultas Ekonomi.

Ance You (2013), Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Cecilia (2008). Pengaruh lingkungan kerja dengan prestasi kerja.