ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA PADA KINERJA KARYAWAN CV.AGUNG MANDIRI WARUJAYENG NGANJUK TAHUN 2016

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

DIAJUKAN OLEH :

MOH. ANSHORI

NPM: 12.1.02.02.0352

PROGAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

MOH. ANSHORI

12.1.02.02.0352

Judul:

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA PADA KINERJA KARYAWAN CV.AGUNG MANDIRI WARUJAYENG NGANJUK TAHUN 2016

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: .....

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. H. Samari M.M	**Basthoumi Muslih S,Pd, M.M**
NIDN. 0712026201	NIDN. 0701018607

Skripsi oleh :

MOH. ANSHORI

12.1.02.02.0352

Judul:

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA PADA KINERJA KARYAWAN CV.AGUNG MANDIRI WARUJAYENG NGANJUK TAHUN 2016

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: .....

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari M.M
2. Penguji I : Ichsannudin, Drs, Ec.M.M
3. Penguji II : Basthoumi Muslih S,Pd, M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI FAKULTAS EKONOMI

Dr. Subagyo, M.M

NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya

Nama : Moh. Anshori

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/tgl.lahir : Nganjuk, 13 Januari 1994

NPM : 12.1.02.02.0352

Fak. Jur./Prodi : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 30 Mei 2016

Yang menyatakan,

Moh. Anshori

NPM:12.1.02.02.0352

MOTTO

“ Niscaya Alloh akan meninggikan

orang-orang yang beriman diantaramu,

Dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”

“Barang siapa bersunguh-sungguh,

maka Dia akan mendapatkan.

Ku persembahkan karya ini buat

Keluargaku yang ku sayangi dan seluruh teman-teman ku

yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat.

ABSTRAK

Moh. Anshori : Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Pada Kinerja karyawan CV.Agung mandiri Warujayeng Nganjuk.Skripsi, Manajemen, FE, UNP Kediri, 2016.
Kata kunci : *Komunikasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas kerja, kinerja karyawan*

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan peneliti bahwa masalah Komunikasi, Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja masih menjadi hal utama yang selalu dituntut oleh para pekerja ketika terjadi demo. Hal ini membuktikan masih banyak perusahaan yang belum memberikan fasilitas yang layak bagi karyawan, begitu juga dengan penerapan progam Lingkungan kerja dan fasilitas kerja bagi karyawan masih kurang mendapat perhatian perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apakah ada pengaruh yang positif atau tidak.

Variabel penelitian yang dipakai yaitu variabel bebas *(independent)* yang terdiri dari komunikasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Dan variabel terikatnya *(dependent)* yaitu kinerja karyawan.Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian antara lain Studi Kepustakaan *(Library Research)* dan Studi Lapangan *(Field Reseach)*. Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data tersebutdengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada responden.Responden pada penelitian ini adalah karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.sampel yang diambil sebanyak 42 orang.Teknik pengambilan sampelnya adalah sampel sensus yaitu seluruh populasi yang ada dijadikan sampel.Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan selanjutnya dianalisa dengan statistik. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: komunikasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 858,899 > 3,088, Berarti semakin tinggi/besar komunikasi, lingkungan dan fasilitas kerja secara simultan maka semakin baik/tinggi juga kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan masalah komunikasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Pada Kinerja karyawan CV. Agung Mandiri Warujayeng Nganjuk Tahun 2016" ini ditulis guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada progam studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr.Sulistiyo, M.Si Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Subagyo, M.M.. selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ema Nurzainul Hakimah. S,E,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. H. Samari M.M Selaku Dosen Pembimbing I
5. Basthoumi Muslih S,Pd, M.M Selaku Dosen Pembimbing II
6. Ichsannudin, Drs. Ec.M.M Selaku Dosen Pengguji
7. Segenap Dosen Program Studi Manajemen atas dedikasinya selama ini.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri,25 juli 2016
Penyusun

Moh.Anshori

NPM:12.1.02.02.0352

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Batasan Masalah 6
D. Rumusan Masalah 6
E. Tujuan Penelitian 7
F. Manfaat Penelitian 8
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS 9
A Kinerja Karyawan 9
B. Komunikasi 17
C. Lingkungan kerja 22
D. Fasilitas Kerja 26
E. Penelitian Terdahulu 29
F. Kerangka Berfikir dan Kerangka Konseptual 31
G. Hipotesis 34
BAB III METODE PENELITIAN 35
A. Variabel Penelitian 35
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian 43
C. Tempat dan Waktu Penelitian 45
D. Populasi dan Sampel 46
E. Instrumen Penelitian 49
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 51
G. Teknik Pengumpulan Data 55
H. Teknik Analisis Data 56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 64
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian 64
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian 70
C. Analisis Data 77
D. Hipotesis 80
E. Pembahasan 83
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN 86

A. Simpulan 86
B. Implikasi 87
C. Saran 88
Daftar Pustaka 90
Lampiran-Lampiran

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran.

Menurut Sutiadi (2003:6) pengertian kinerja adalah ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, komunikasi, lingjkungan kerja dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan harus di perhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban.

Menurut Kistoyo (2008) Komunikasi Berfungsi untuk *instructive, informative, influencing dan evaluative.*Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui komunikasi, karena komunikasi adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Komunikasi yang baik a\ntar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, komunikasi juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengeturan komunikasi dengan karyawan yang diperlukan.

Disamping pemberian komunikasi yang baik, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dalam perusahaan

Menurut Husnan (2002: 187) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.Yang tak kalah penting perusahaan juga harus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui progam pemberian fasilitas yang memadai dan berstandart dalam perusahaan.keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya para karyawan menghendaki

tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demik ian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan. Semakin berkembangnya teknologi dalam proses produksi, maka akan menimbulkan kemungkinan yang besar timbulnya pengaruh terhadap tenaga kerja.

Adanya teknologi yang disertai peralatan modern disamping memudakan juga meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu diperlukan pengawasan yang tinggi dan fasilitas yang memadai. Dewasa ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan persaingan yang tinggi, salah satunya CV.Agung Mandiri Warujayeng, kabupaten Nganjuk. Untuk menjaga kestabilan perusahaan agar tetap beroperasi CV.Agung mandiri ini melakukan berbagai upaya, mulai dari penambahan komunikasi yang baik antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sampai meningkatkat fasilitas yang memadai dalam perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat penting karena berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, motivasi karyawan, efisiensi perubahan, serta untuk melakukan pengawasan serta perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya komunikasi, lingkungan kerja dan juga fasilitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“ Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Pada Kinerja Karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng Nganjuk Tahun 2016”.**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Menurut Silalahi (2003:21) identifikasi masalah artinya usaha mendaftar sebanyak-banyaknya pertanyaan terhadap masalah yang terjadi yang sekiranya dapat dicari jawaban melalui penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Komunikasi dan Lingkungan yang diberikan belum bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan

2. Fasilitas kerja dalam perusahaan belum bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan dan belum bisa menjamin keamanan kerja karyawan.

C. BATASAN MASALAH

Menurut Tahir (2011:19) Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas / lebar sehingga penelitian lebih bisa fokus untuk dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembahasan tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevan sehingga penelitian bisa lebih fokus untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas peneliti membatasi penelitian pada:

1. Analisis Komunikasi, Lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.
2. Penelitian hanya pada karyawan. CV.Agung Mandiri Warujayeng.

B. RUMUSAN MASALAH

Menurut Tahir (2012:20) Rumusan masalah adalah rumusan persoalan yang perlu dipecahkan atau pertanyaan yang perlu dijawab dengan penelitian.Perumusan masalah merupakan pernyataan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah**.**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas maka dapat diambil rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng ?
2. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng ?
3. Adakah pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng ?
4. Adakah pengaruh komunikasi, Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Menurut Tahir (2012:20-21) Rumusan tujuan penelitian harus selalu konsisten dengan rumusan masalah. Berapa banyak masalah dirumuskan, sebanyak itu pula tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Menganalisa pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.

2. Menganalisa pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.
3. Menganalisa pengaruh yang signifikan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.
4. Menganalisa pengaruhyang signifikan Komunikasi, Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.

E. MANFAAT PENELITIAN

Menurut Tahir (2011:21) Manfaat penelitian menunjukkan pada pentingnya penelitian dilakukan ,baik untuk pengembangan ilmu dan referensi penelitian lebih lanjut dengan kata lain manfaat penelitian berisi uraian yang menunjukkan bahwa masalah yang dipilih memang layak diteliti**.**

Ada dua manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
   a. Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
   b. Dapat dijadikan sebagai bahan pembanding penelitian-penelitian di masa mendatang.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi perusahaan : sebagai bahan masukan agar manajemen lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan khususnya dalam hal Komunikasi, Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja guna menambah kesejahteraan karyawan yang akan meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri.
   b. Bagi pemerintah : penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk membuat peraturan perundang-undangan mengenai peningkatan kesejahteraan karyawan melalui Komunikasi Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja.

BAB II
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. KINERJA KARYAWAN (Y)

1. Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Rivai (2005:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Sutiadi (2003:6) pengertian kinerja adalah ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas oleh karyawan.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang bermacam-macam mempunyai ukuran yang berbeda pula. Whittaker dikutip dalam Sedarmayanti (2010:195) berpendapat

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

a.Definisi Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2004:223) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Dalam melakukan penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil kerja secara fisik tetapi menyangkut keseluruhan proses pelaksanaan pekerjaan seperti: keahlian kerja, kerajinan kerja, kedisiplinan, hubungan kerja dan lain-lain. Menurut Mangkuprawira (2004:224) penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa manfaat antara lain:.

1). Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya mendapat peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

2). Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.

3). Kebutuhan Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

4). Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

5). Ketidak akuratan Informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal.

6). Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

7). Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

9). Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial atau kesehatan. Jika masalah -masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

10). Umpan Balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

b. Masalah dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Masalah dapat terjadi pada tahap mana saja dalam proses evaluasi, temasuk saat melakukan penilaian kinerja. Beberapa masalah dalam penilaian kinerja menurut Rivai (2005:317) antara lain:

1). Kendala Hukum/ Legal

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan penempatan mungkin ditentang sebab melanggar hukum ketenagakerjaan atau hukum lainnya.

2). Bias oleh penilai (penyelia)

Setiap masalah yang didasarkan pada ukuran subjektif adalah peluang terjadinya bias.

4. Indikator Kinerja

Menurut (Hermin, 2008) Indikator kinerja karyawan (Sumber: Formulir Penilaian Prestasi Kerja (Kinerja), Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah:

a. Kualitas dan kuantitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan serta hasil) Pada kualitas kerja para karyawan dapat dinilai dari ketepatan dalam bekerja, ketelitian dalam melakukan pekerjaan, mempunyai ketrampilan keterampilan, menjaga kebersihan baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga seberapa cepat bisa dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan dapat tidaknya diandalkan seperti mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.

b. Kehadiran dan ketepatan waktu (mengacu pada ketaatan jadwal kerja) Absen atau kehadiran para karywan sangat berpengaruh sekali pada nilai kenerja pada karyawan tersebut. Karena kehadiran selalu diutamakan untuk bisa menjaga dari suatu kinerja dan bisa menjalankan tugas pekerjaannya setiap hari. Dalam melakukan setiap pekerjaan para karyawan diharapkan bisa melaksanakan ketepatan waktu dalam jam kerjanya, karena dengan ketepatan waktu dalam bekerja bisa memaksimalkan waktu dengan sebaik mungkin.

c. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas dan proyek) Setiap karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab sendiri-sendiri. Dalam menyelesikan pekerjaannya, karyawan diharapkan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat pada waktunya. Dengan demikian akan meningkatkan keinerja dari para karyawan itu sendiri dan bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

d. Kerja sama dengan yang lain (Mengacu pada kerja sama dan komunikasi dengan penyelia dan rekan kerja) Karyawan yang satu dengan karyawan yang lain diharapkan saling kerja sama dan saling membantu untuk penyelesaian dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan kerja sama yang baik antar teman kerjanya bisa memberikan hasil yang baik dan menciptakan kinerja yang baik pula.

B. KOMUNIKASI (X1)

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Kistoyo (2008) Komunikasi Berfungsi untuk *instructive, informative, influencing dan evaluative.*Komunikasi adalah

alat pengoperan informasi dari komunikator ke komunikan agar terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi itu efektif atau dipahami. Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas/dipahami, dipersepsi/ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan. Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem -problem yang terjadi dalam perusahaan. Jadi manajemen terbuka akan mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan, kesehatan loyal yang baik dari para karyawan.

Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat. Di sinilah peranan pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan karyawan di dalam perusahaan. Adapun proses komunikasi sebagai berikut:

a. Adanya dua pihak yang terlibat, yaitu subyek dan obyek komunikasi. Subyek merupakan sumber dan obyek sebagai sasaran komunikasi.
b. Adanya pesan yang hendak disampaikan oleh subyek kepada obyek.
c. Pemilihan cara atau metode yang digunakan oleh obyek untuk menyampaikan pesan, lisan atau tertulis dengan alat penyampaian.
d. Pemahaman metode penyampaian pesan oleh obyek sehingga Pesan diterima dalam bentuk yang diinginkan oleh subyek.
e. Penerimaan oleh obyek.
f. Umpan balik dari obyek ke subyek.

2. Unsur-unsur dan komponen komunikasi

Dalam komunikasi terdapat empat unsur atau komponen (Wursanto 2005:34) Dimana keempat komponen komunikasi tersebut merupakan suatu kesatuan yang utuh dan bulat, bila satu komponen tidak ada maka komunikasi tidak akan bisa terjadi. Jadi masing-masing komponen saling berhubungan erat, ada ketergantungan; dalam arti bahwa keberhasilan suatu komunikasi ditentukan oleh semua komponen tersebut.

1. Komunikasi formal, yaitu komunikasi yang terjadi diantara para anggota organisasi, yang secara tegas telah diatur dan telah ditentukan dalam struktur organisasi. Komunikasi formal dapat berbentuk:
    a. Perintah-perintah (lisan maupun tertulis) .
    b. Saran-saran, baik yang diberikan oleh bawahan kepada atasannya maupun dari atasan kepada bawahan.
    c. Laporan-laporan, yang pada umumnya datang dari bawahan.
    d. Rapat-rapat.

e. Konferensi

Ciri-ciri yang terdpaat dalam komunikasi formal, adalah sebagai berikut:

a. Informasi yang disampaikan mempunyai sanksi resmi. Ciri informasi ini menunjukkan bahwa informasi yang disampaikan itu mempunyai nilai tepat guna dan tepat waktu.
b. Bahwa komunikasi formal bersumber dari perintah – perintah resmi, dan perintah-perintah itu hanya diberikan oleh orang - orang yang berwenang.
c. Bahwa komunikasi formal bertalian erat dengan masalah proses penyelenggaraan kerja, dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
d. Dalam praktik komunikasi formal lebih ditonjolkan penggunaan sarana yang d ipergunakan, pada umumnya mempergunakan surat.

2. Komunikasi informal, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi, tetapi tidak direncanakan atau tidak ditentukan dalam struktur organisasi.

   Komunikasi informal merupakan komunikasi yang tidak mendapat pengakuan resmi. Komunikasi dari mulut ke mulut merupakan bagian komunikasi informal, dan merupakan berita atau kabar angina atau desas -desus. Dalam hal kebenaran informasi kemungkinan komunikasi informal bertentangan dengan kepentingan prusahaan.

   Ciri -ciri dari komunikasi informal adalah:

   a. Komunikasi informal sifatnya tidak resmi.
   b. Komunikasi informal dapat terjadi melalui informasi dari mulut ke mulut.
   c. Dalam komunikasi dari mulut ke mulut ini terdapat hubungan dan keterangan yang tidak resmi.
   d. Komunikasi informal terjadi atas kehendak para anggota organisasi sendiri atau hasrat pribadi.
   e. Menurut ruang lingkupnya

3. Komunikasi internal, yaitu komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi. Jadi komunikasi ini hanya terjadi di dalam lingkungan organisasi sendiri. Di dalam lingkungan organisasi dapat terjadi berbagai macam komunikasi.
4. Komunikasi eksternal, adalah komunikasi yang berlangsung antara organisasi dengan pihak masyarakat yang ada di luar organisasi. Komunikasi eksternal bertujuan untuk menjalin hubungan yang

harmonis dengan warga atau kelompok -kelompok masyarakat lainnya di luar organisasi.

3. Indikator Komunikasi

Menurut (Hermin, 2008) Indikator komunikasi adalah:

a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan terhadap pengalaman adalah salah satu dari faktor kepribadian. Seseorang yang tinggi dalam keterbukaan terhadap pengalaman kreatif, fleksibel, penasaran dan petualangan. Orang yang terbuka suka memiliki variasi dalam hidupnya sehari-hari dan kebaruan harapkan. Di sisi lain, seseorang yang rendah dalam keterbukaan untuk mengalami cenderung untuk menikmati rutinitas berikut, seperti prediktabilitas dan struktur dan cenderung untuk tidak terlibat imajinasinya secara teratur. Yang dimaksud keterbukaan dalam komunikasi ini adalah keramah tamahan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, mempunyai sifat kejujuran, dan rendah hati. Karena dalam melayani masyarakat para karyawan diharapkan mampu memiliki sifat keterbukaan seperti yang mencakup di atas. Maka dari itu peneliti mengambil keterbukaan (*openness*) sebagai indikator komunikasi.

b. Empati (*empathy*)

kemampuan untuk mengenali dan membatasi sampai batas tertentu, berbagi perasaan (seperti kesedihan atau kebahagiaan) yang sedang dialami oleh oaring lain. Mulai dari perasaan kepedulian terhadap orang lain yang menciptakan keinginan untuk membantu mereka mengatasi setiap masalah serta tahu apa yang orang lain sedang berpikir. Dalam memberikan suatu pelayanan diharapkan karyawan memiliki jiwa tolong menolong dan membantu masyarakat dalam melakukan transaksi di kantor Pos. Karena dengan memiliki rasa empati akan menambah kepercayaan masyarakat terhadap karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik.

c. Dukungan (*support*)

Untuk menegakkan dan memberikan suatu dukungan terhadap karyawan lain atau masyarakat luas diharapkan seorang karyawan memiliki jiwa yang bersifat membangun tanpa memiliki sifat emosi yang tinggi. Dimana seseorang yang meberikan dukungan secara emosi yang tinggi akan membawa masalah dengan dirinya sendiri maupun orang lain. Bahwa yang menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan masyarakat itu tergantung dari suatu pelayanan yang diberikan karyawan terhadap para konsumennya. Apabila karyawan memiliki sifat yang baik dan sopan santun serta membarikan dukungan terhadap konsumun, maka akan menambah konsumen yang percaya kepada pelayanan yang kita berikan.

d. Rasa positif (*positiveness*)

Sebuah mental yang bersikap positif adalah keyakinan bahwa seseorang dapat meningkatkan prestasi melalui proses berpikir optimis. Sebuah sikap positif berasal dari belajar observasional di lingkungan dan sebagian tercapai bila visi perubahan hati yang baik dalam pikiran diterapkan terhadap orang-orang, situasi, peristiwa, atau perilaku. Karena sulit untuk menghitung (mengukur) efek dari mental yang bersikap positif, sesorang yang mempunyai sikap positif biasanya memiliki rasa disiplin yang tinggi. Setiap karyawan diharapkan mempunyai rasa disipilin yang tinggi untuk menjaga nama baik dari setiap instansi atau kantor yang sedang mereka pekerjakan. Seseorang yang memiliki rasa positif pasti mempunyai optimisme yang tinggi, mempunyai prinsip atau tujuan, dan bisa memberikan kontribusi terhadap orang lain.

4. Tehnik Komunikasi

1. Penguasaan

   Proses cara pembuatan menguasai atau menguasakan, pemahaman atau kesangupan untuk mengunakan penetahuan kepandaian.

2. Motivasi

   Dimana Seseorang mempuyai semangat kerja yang baik dari perorang atau individu akan menimbulkan atau menumbuhkan motivasi-motivasi yang baik.

3. Penghargaan

   Sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan dibidang tertentu.

4. Pendengaran

   Serangkaian peristiwa dimana gelombang suara diudara dikonversi menjadi sinyal listrik yang dikirim sebagai impuls saraf keotak dimana mereka ditafsirkan.

5. Memuji

   Melahirkan kekaguman dan penghargaan kepada sesuatu (yang dianggap baik,indah,gagah,berani) dan memuliakan.

C. LINGKUNGAN KERJA (X2)

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi. Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola prilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung pretasi kerja akan menimbulakan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor Lingkungan Kerja Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, fentilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan

4. Indikator Lingkungan Kerja.

Indikator dari lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) yakni:

1). Pengawasan. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.

2). Suasana kerja. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.

3). Perlakuan. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

D. FASILITAS KERJA (X3)

1. Pengertian fasilitas

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Husnan (2002: 187) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

2. Macam-macam Fasilitas Kerja

Ada beberapa macam fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*Training and Development*) Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja,

b. Mendapatkan *Reward* Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan *reward. Reward* terebut tidak harus berbentuk benda atau materi,

bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.

c. Memperoleh Insentif yang sesuai

Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

d. Mendapatkan motivasi dan semangat yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

a. Fasilitas alat kerja Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

b. Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

c. Fasilitas sosial Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

E. PENELITIAN TERDAHULU

Di bawah ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang saat ini dilakukan.

TABEL 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian dan Nama peneliti	Variabel	Metode analisis	Hasil penelitian
1	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik Terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas	Independent: 1. Kepemimpinan 2. Komunikasi 3. Lingkungan Fisik Dependent: Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terha dap kinerja pegawai pada Kantor

	pendidikan Kabupaten pekalongan (Kistoyo,2008)			Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan, wa
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA (Diana Khairani Sofyan, 2013)	Independent: 1. Lingkungan kerja Dependent: Kinerja karyawan	Analisis regresi linier sederhana	ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X
3	Pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa bumiputera 1912 semarang. Erinda fauzia , wahyu hidayat, bulan prabawani. (2014)	Independent: 1. Motivasi 2. Disiplin 3. Fasilitas kerja Dependent: Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pt.	Independent: 1. motivasi 2. lingkungan kerja 3. fasilitas kerja Dependent : Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan

	Radio suara singgalang mahimbau (radio sushi fm) padang. Welli fitra hayati (2014)			fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber: Karya tulis ilmiah

F. KERANGKA BERFIKIR DAN KONSEPTUAL

a.Kerangka Berfikir

Sebagai gambaran pemikiran untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran nampak dalam penjelasan di bawah ini.

1. jika Komunikasi sebagai alat pengoperan informasi dari komunikator ke komunikan baik sebaliknya tingkat kinerja akan naik.
2. jika Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja baik sebaliknya tingkat kinerja akan naik.
3. jika fasilitas kerja yang di berikan perusahaan baik sebaliknya tingkat kinerja akan naik.
4. jika komunikasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja secara simultan yang diberikan perusahaan baik sebaliknya tingkat kinerja karyawan akan naik.

b.Kerangka Konseptual

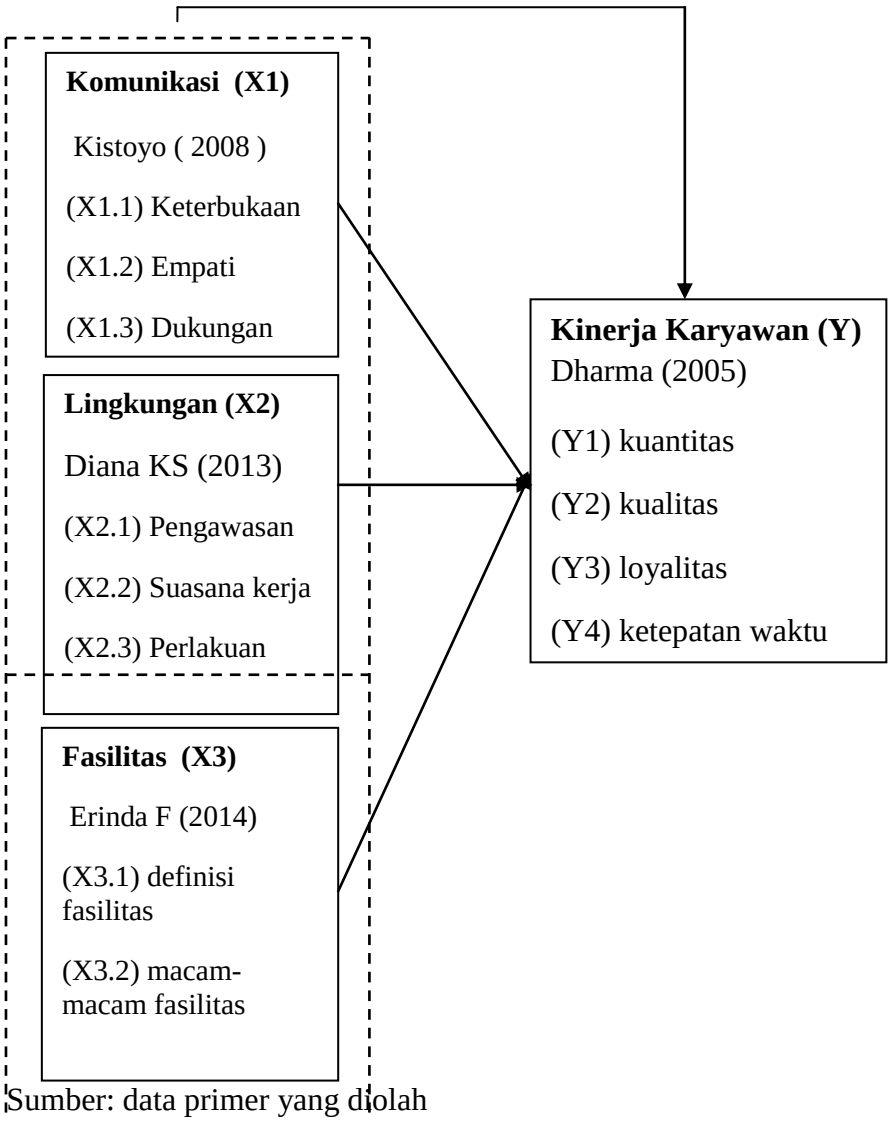
Berdasarkan kerangka konsep tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Komunikasi ialah Untuk menegakkan dan memberikan suatu dukungan terhadap karyawan lain atau masyarakat luas diharapkan seorang karyawan memiliki jiwa yang bersifat membangun tanpa memiliki sifat emosi yang tinggi. yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan kerja adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian lingkungan kerja pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan

Berdasarkan kerangka konsep tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut



Sumber: data primer yang diolah

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

H1 : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
H2 : Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan
H3 : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
H4 : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
→ : Secara Persial
- - → : Secara Simultan

H. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2010:51), berdasarkan tinjauan di atas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.

H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.

H3 : Diduga Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.

H4 : Diduga Komunikasi, lingkungan kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri Warujayeng.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. VARIABEL PENELITIAN

1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel adalah atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono,2010:60) Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat atau *dependent* (Sugiyono 2010:61) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah :

1) Komunikasi (X1)

Menurut Kistoyo (2008) Komunikasi adalah alat pengoperan informasi dari komunikator ke komunikan agar terdapat interaksi.

2) Lingkungan (X2)

Menurut Kistoyo (2008) Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan

3) Fasilitas (X3)

Menurut Husnan (2002: 187) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel ini sering disebut variabel respon, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2010:61) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kineja karyawan.

Menurut Sutiadi (2003:6) pengertian kinerja adalah ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel dapat diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah :

a. Komunikasi X1

1.Keterbukaan

Keterbukaan terhadap pengalaman adalah salah satu dari faktor kepribadian. Seseorang yang tinggi dalam keterbukaan terhadap pengalaman kreatif, fleksibel, penasaran dan petualangan. Orang yang terbuka suka memiliki variasi dalam hidupnya sehari-hari dan kebaruan harapkan.

2. Empati

kemampuan untuk mengenali dan membatasi sampai batas tertentu, berbagi perasaan (seperti kesedihan atau kebahagiaan) yang sedang dialami oleh oaring lain. Mulai dari perasaan kepedulian terhadap orang lain yang menciptakan keinginan untuk membantu mereka mengatasi setiap masalah serta tahu apa yang orang lain sedang berpikir. Dalam memberikan suatu pelayanan diharapkan karyawan memiliki jiwa tolong menolong dan membantu masyarakat dalam melakukan transaksi di kantor Pos. Karena dengan memiliki rasa empati akan menambah kepercayaan masyarakat terhadap karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik.

3. Dukungan

Untuk menegakkan dan memberikan suatu dukungan terhadap karyawan lain atau masyarakat luas diharapkan seorang karyawan memiliki jiwa yang bersifat membangun tanpa memiliki sifat emosi yang tinggi. Dimana seseorang yang meberikan dukungan secara emosi yang tinggi akan membawa masalah dengan dirinya sendiri maupun orang lain.

b.Lingkungan kerja X2

1). Pengawasan. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.

2). Suasana kerja. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.

3) Perlakuan Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil

c. Fasilitas X3

1) Pengertian fasilitas

Menurut Husnan (2002: 187) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

2) Macam-macam Fasilitas kerja
   a) Mendapatkan *Reward*
      Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan *reward. Reward* terebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.
   b) Memperoleh Insentif yang sesuai
      Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.
   c) Mendapatkan motivasi dan semangat yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

3. Kinerja karyawan X4

Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Indikator dari kinerja adalah :

a. Kuantitas
   Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan (ukuran kuantitatif).
b. Kualitas
   Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan. Yaitu seberapa baik (buruk) penyelesaian dari suatu perusahaan.
c. Ketepatan Waktu
   Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya denga waktu yang telah ditetapkan.

B. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel.

Menurut Sugiyono (2010:10) penelitian *eksplanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk

menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

C. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

1. Tempat

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini ada pada CV.Agung Mandiri Warujayeng Nganjuk.

Alasan pengambilan judul karena berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, motivasi karyawan, efisiensi perubahan, serta untuk melakukan pengawasan serta perbaikan kinerja karyawan CV.Agung Mandiri.

2. Waktu

Penelitian dilakukan selama 6 bulan yang meliputi proses pengajuan masalah dan judul sampai dengan laporan hasil penelitian. Penelitian dilakukan mulai bulan Februari sampai Juni 2016.

Tabel 3.1
Waktu Pembuatan Skripsi

No	Bulan	Tahun	Materi	Subab
1	Februari	2016	Bab 1	Latar Belakang Masalah
				Identifikasi Masalah
				Batasan Masalah
				Rumusan Masalah
				Tujuan Penelitian
				Manfaat Penelitian
2	Maret	2016	Bab 2	Kinerja Karyawan
				Komunikasi
				Lingkungan Kerja
				Fasilitas Kerja
				Penelitian terdahulu
3	April	2016	Bab 2	Kerangka Berfikir dan Konseptual
				Hipotesis
4	Mei	2016	Bab3	Variabel Penelitian
				Jenis dan Pendekatan Penelitian
				Tempat dan Waktu Penelitian
				Populasi dan Sampel
				Instrumen Penelitian

5	Juni	2016	Bab 3	Uji Validitas dan Reliabilitas
				Tehnik Pengumpulan Data
				Tehnik Analisis Data
6	Juli	2016	Bab 4-5	

Sumber kartu bimbingan karya tulis ilmiah.

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117) Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja, Fasilitas Kerja pada Kinerja keryawan CV.Agung Mandiri Warujayeng yang berjumlah 42 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi

Jenis kelamin	Jumlah
Laki-laki	20
Perempuan	22
Total	42

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian ini dinamakan *sampling jenuh* atau sampel sensus.

Menurut Sugiyono (2013:68), *sampling jenuh* atau sampel sensus adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarakan teori diatas dan sesuai dengan kondisi subjek dilokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah CV.Agung Mandiri Warujayeng, sejumlah 42 karyawan.

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010:146) *instrument* penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang berisi sejumlah pertanyaan mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperoleh data kuantitatif digunakan skala pengukuran Likert, formasi dan data pertanyaan yang diajukan berupa angket tertutup. Dimana responden hanya diperkenankan untuk memilih jawaban dari sekian alternatif jawaban yang tersedia. Pedoman pemberian skornya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pedoman Pemberian Skor

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber Sugiyono (2010)

Angket yang diberikan kepada responden adalah angket tertutup, dimana responden hanya bisa menjawab dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Kuisioner terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel komunikasi, 6 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, 6 pertanyaan untuk variabel fasilitas kerja dan 6 pertanyaan untuk variabel kinerja.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Penjelasan
Komunikasi	a. Keterbukaan	a. Mempuyai sifat kejujuran
		b. Rendah hati
	b. Empati	a. Menciptakan keinginan untuk membantu
		b. Menciptakan prestasi kerja
	c. Dukungan	a. Pelayanan yang baik
		b. Memberikan dukungan terhadap konsumen

Lingkungan kerja	a. Pengawasan	a. Pengawasan sistem ketat
		b. Pengawasan secara kontinyu
	b. Suasana kerja	a. Menciptkan suasana kerja
		b. Menciptakan semangat kerja
	c. Perlakuan	a. Perlakuan dengan baik
		b. Informal dan mendapat perlakuan baik
Fasilitas Kerja	a. Definisi fasilitas	a. Pelayanan penunjang kinerja karyawan
		b. Alat, sarana dan prasarana pembantu karyawan
	b. Macam-macam fasilitas	a. Reward
		b. Insentif
Kinerja	a. Kuantitas	a. Jumlah yang harus diselesaikan
		b. Pengukuran prestasi kerja
	b. Kualitas	a. Acuan pencapaian tujuan perusahaan
		b. Mutu yang di hasilkan
	c. Loyalitas	a. Saling bekerjasama antar karyawan
		b. Saling membantu karyawan
	d. Ketepatan waktu	a. Sesuai tidaknya waktu yang ditetapkan
		b. Hasil kerja dalam periode

Sumber:karya tulis ilmiah

F. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Uji Validitas

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian. Dalam Arikunto (2002:146)

Pengujian validitas instrumen menggunakan progam SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini hasil pengujian validitas yang telah diteliti dalam bentuk tabel 3.3 hasil uji validitas

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R- Tabel (5%)	R- Hitung	Keterangan
A	**KOMUNIKASI (X1)**			
1.	Komunikasi yang terbuka sesuai dengan harapan kerja.	**0,304**	**0,508**	**VALID**
2.	Komunikasi yang dilakukan mempuyai sifat kejujuran.	**0,304**	**0,412**	**VALID**
3.	Komunikasi yang dilakukan memiliki rasa empati.	**0,304**	**0,572**	**VALID**
4.	Perusahaan adil dalam memberikan Komunikasi pada karyawanya.	**0,304**	**0,498**	**VALID**
5.	Komunikasi yang di terima berdasarkan tingkat Usia Karyawanya.	**0,304**	**0,506**	**VALID**
6.	Ada Komunikasi baik dalam pemenuhan target perusahaan.	**0,304**	**0,558**	**VALID**
B	**LINGKUNGAN KERJA (X2)**			
1	Perusahaan Memberikan pengawasan kerja pada Karyawanya.	**0,304**	**0,525**	**VALID**
2	Lingkungan kerja memberikan suasana yang nyaman.	**0,304**	**0,470**	**VALID**
3	Lingkungan Kerja yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawanya	**0,304**	**0,654**	**VALID**
4	Perusahaan telah memberikan berbagai macam Lingkungan kerja pada karyawanya.	**0,304**	**0,625**	**VALID**
5	Lingkungan kerja di berikan sesuai dengan perlakuan kerja	**0,304**	**0,371**	**VALID**
6	Lingkungan kerja yang	**0,304**	**0,334**	**VALID**

	diberikan sesuai dengan jabatan karyawanya.			
C	**FASILITAS KERJA**			
1	Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan memadai.	**0,304**	**0,408**	**VALID**
2	Setiap karyawan mendapatkan berbagai macam Fasilitas Kerja yang Layak .	**0,304**	**0,758**	**VALID**
3	Perusahaan sangat memperhatikan fasilitas kerja karyawanya	**0,304**	**0,611**	**VALID**
4	Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja karyawanya	**0,304**	**0,391**	**VALID**
5	Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan kerja Karyawanya	**0,304**	**0,666**	**VALID**
6	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawanya	**0,304**	**0,699**	**VALID**
D	**KINERJA**			
1	Hasil kerja sesuai standart perusahaan.	**0,304**	**0,523**	**VALID**
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	**0,304**	**0,771**	**VALID**
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	**0,304**	**0,763**	**VALID**
4	Teliti dalam melaksanakan tugas.	**0,304**	**0,510**	**VALID**
5	Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan.	**0,304**	**0,457**	**VALID**
6	Disiplin dalam bekerja	**0,304**	**0,439**	**VALID**

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2016

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa nilai dari uji validitas r-hitung > r-tabel dan berdasarkan nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah Valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabel artinya data yang diperoleh dari kuisioner hasilnya konsisten bila digunakan dalam penelitian lain. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya. Nilai reliabilitas dibandingkan dengan tabel angka kritis dengan taraf signifikansi $\alpha = 0{,}05$ dan df = n – 2.

a. Jika r_{alpha} positif atau > r_{tabel} maka pernyataan reliabel
b. Jika r_{alpha} negatif atau < r_{tabel} maka pernyataan tidak reliabel.

Untuk mengetahui suatu instrumen kuisioner reliabel atau tidak menurut Ebel & Frisbie dalam Ariek (2003:43) dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha_{std} = \frac{Kr}{I + (K-1)r}$$

Dimana :
αstd = Reliabilitas Instrumen
K = Banyaknya Butir Pertanyaan
r = Rata- Rata Korelasi

hasil uji reabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut 3.4 hasil uji reabilitas.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Variabel Komunikasi (X1)	6	.761	RELIABEL
2	Variabel lingkungan(X2)	6	.754	RELIABEL
3	Variabel Fasilitas Kerja (X3)	6	.820	RELIABEL
4	Kinerja (Y)	6	.809	RELIABEL

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan tabel rangkuman hasil reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Komunikasi (X1) 0,761, lingkungan (X2) adalah 0,754, Fasilitas Kerja (x3) adalah 0,820, dan untuk Kinerja (Y) adalah 0,809, hal tersebut menyatakan bahwa seluruh item pernyataan adalah baik.

G. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini digunakan dua teknik dalam pengumpulan data yaitu :

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber aslinya. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono,2010:137).

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono,2010:137). Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya sejarah perusahaan, jumlah karyawan, visi-misi, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

H. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode dan model yang sesuai agar data mentah (*raw data*) yang diperoleh memiliki arti dan bermakna untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan progam SPSS 17.0. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi. Ada tiga uji yang digunakan yaitu uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Normalitas.

1) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1) Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model regrei empiris sangat tinggi tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen

3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF).

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3.5 Hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,498	2.008	Bebas Multikolinier
lingkungan kerja	0,246	4.069	Bebas Multikolinier
Fasilitas Kerja	0,322	3.108	Bebas Multikolinier

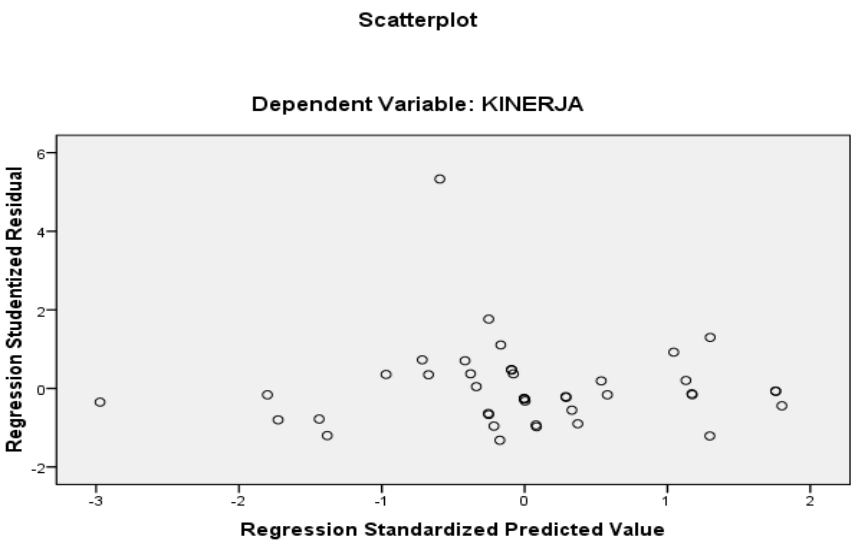
Sumber: data yang diolah,2016

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat secara beruntutan variabel komunikasi memiliki tolerance 0,498, lingkungan kerja memiliki tolerance sebesar 0,246, dan fasilitas kerja memiliki tolerance 0,322, dan memiliki VIF lebih besar dari 0,10 yaitu vaiabel komunikasi sebesar 2,008, lingkungan kerja 4,069 dan fasilitas kerja sebesar 3,108 lebih kecil dari 10 dengan demikian disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolineritas antar variabel bebas/*independent.*

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguju apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika bereda disebut Heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskodastisitas dapat dilihat pada grafik hasil uji *scaterplot* berikut:



Sumber: data primer yang diolah

Gambar 3.1
Hasil Uji Scaterplot

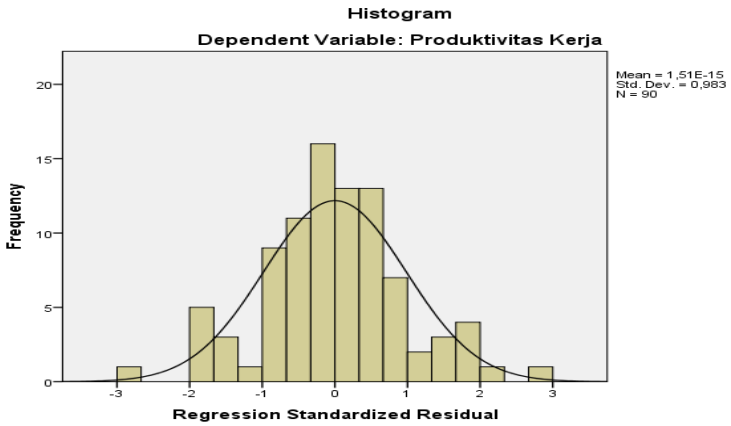
Uji asumsi klasik yang selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 3.1 yang ditujukan oleh grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu secara grafik dan secara statistik. Pada penelitian ini pengujian normalitas secara grafik dengan melihat normal probabiliti plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah :

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil output SPSS versi 23 Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 4.2sebagai berikut:

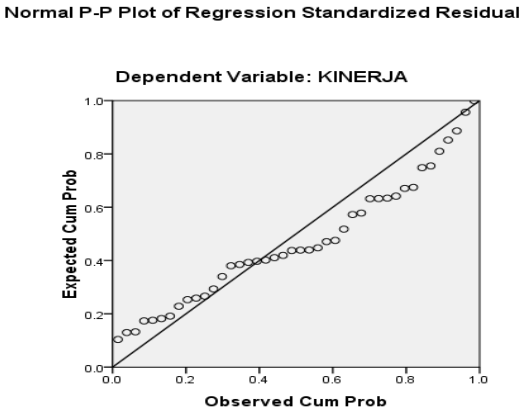


Gambar 3.1
Uji Normalitas Secara Grafik

Sumber: Hasil olah SPSS (peneliti, 2016)

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil.

Pengujian normalitas dilakukan terhdap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.



Sumber: data primer diolah

Gambar 3.2

Hasil uji normalitas grafik Normal probability plot

Berdasarkan gambar 3.2 dapat dianalidid bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut ditujukkan dengan adanya grafik yang memenuhi dasar pengambilan keputusan, yaitu bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4) Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Apabila D-W terletak antara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi (Santoso. 2002 : 219)αUji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara

kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W), dengan tingkat kepercayaan = 5%. Hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel 3.5 uji Autokorelasi berikut:

Tabel 3.5

Uji Autokorelasi durbin watson

Model	Durbin-Watson
1	1,470

a. predictors;(Constant), komunikasi, lingkungan kerja, Fasilitas kerja
b. Dependent Variable : Kinerja karyawan
c. Sumber: Output SPSS,2016

Nilai durbin watson (DW) yang dihasilkan adalah 1,470; sedangkan tabel DW dengan signifikasi 0,05 dan jumlah data(n)= 42, serta variabel bebas (K) = 3, diperoleh nilai DL = 1,149 dan DU = 1,456. Karena nilai DW berada diatas nilai DL dan DU atau dengan rumus DU<DW<(4-DU) yaitu 1,456<1,470<2,544. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi. Model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokolerasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (komunikasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Model regresi linier berganda yang digunakan :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)
a = Konstanta
b1,b2,b3 = Koefisien regresi
X1 = Variabel independen 1 (komunikasi)
X2 = Variabel independen 2 (lingkungan kerja)
X3 = Variabel independen 3 (fasilitas kerja)
E = Variabel pengangur

3. Pengujian koefisien determinan (R^2)

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur variabel bebas yang diteliti (x_1,x_2,x_3) yaitu komunikasi, lingkugan kerja, dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Koefisien determinan (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2=0$ menunjukkan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap –tiap variabel terikat. Untuk melakukan uji t pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS. Menurut Sugiono (2008:180) untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan besarnya nilai probabilitas dengan taraf signifikan 0,05.
2. Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y), sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS. Untuk menarik kesimpulan. Untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara serempak terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikan 0,05.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

E. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4. Sejarah CV.Agung Mandiri Warujayeng

PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada 11 Juni 1971 dengan nama awal PT Federal Motor, yang sahamnya secara mayoritas dimiliki oleh PT Astra International.

Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi serta tumbuhnya pasar sepeda motor terjadi perubahan komposisi kepemilikan saham di pabrikan sepeda motor Honda ini. Pada tahun 2000 PT Federal Motor dan beberapa anak perusahaan di merger menjadi satu dengan nama PT Astra Honda Motor, yang komposisi kepemilikan sahamnya menjadi 50% milik PT Astra International Tbk dan 50% milik Honda Motor Co. Japan

Dengan tujuan demi kepuasan konsumen serta keawetan kondisi motor Honda, PT Astra Honda Motor juga menyediakan suku cadang Honda Genuine Parts yang terjamin kualitasnya. Keunggulan Honda Genuine Parts selain aman dan awet, juga mempunyai kualitas standar Honda, hemat biaya perawatan, mudah didapat dan ramah lingkungan. Hal ini dilakukan demi kepuasan konsumen yang mempercayakan sepeda motornya kepada Honda.

Dengan itu pemilik bapak agung memilih membuka perusahaan

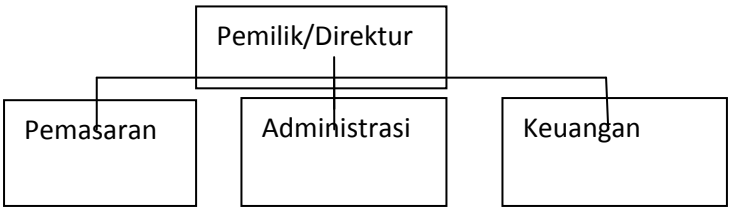
dikampung warujayeng untuk memasarkan produk honda.dengan nama perusahaan CV.Agung Mandiri dengan jumlah karyawan 42 orang hingga akhir tahun ini bpak agung dapat mengatasi isi perusahaan ke konsumenya terutama masyarakat warujayeng.

5. Lokasi

Lokasi perusahaan ada di Desa.Warujayeng Kec.Tanjunganom Kab.Nganjuk. Pemilihan lokasi ini dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain :

a. Di Desa Warujayeng, yang merupakan kampung halaman pemilik sehingga bisa meminimalisir tempat.
b. Mudah memperoleh tenaga kerja, karena tenaga kerja banyak tersedia di daerah sekitar perusahaan
c. Saat pertama berdiri belum ada pesaing di daerah tersebut.

6. Struktur Organisasi



Sumber : Data CV.Agung Mandiri Warujayeng

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV.Agung mandiri warujayeng

7. Deskripsi Kerja

a. Pemilik/ Direktur

Memiliki tugas sebagai penanggung jawab utama perusahaan, mengarahkan jalannya operasional perusahaan, melakukan pengawasan, sesuai tujuan perusahaan.

b. Bagian Administrasi

Bertugas untuk melayani konsumen ketahap penjualan perusahaan kekonsumen.

c. Bagian Pemasaran

Bertugas memasarkan Produk kepada para konsumen menjalin hubungan yang baik dengan konsumen, mendata dan melayani permintaan konsumen.

d. Bagian Keuangan

Bertugas melakukan pembukuan tentang pemasukan dan pengeluaran perusahaan.

8. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 42 orang karyawan CV.Agung Mandiri. Para responden yang mengisi kuisioner akan di identifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum dari responden.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkaan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	20	47.61%
2	Wanita	22	52.38%
Jumlah		42	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden wanita lebih banyak (52.38%) dibandingkan jumlah responden laki-laki (47.61%). Hal ini disebabkan CV.Agung Mandiri bergerak dibidang Administrasi dan pemasaran, yang lebih sering menggunakan karyawan wanita dibandingkan kayawan laki-laki dalam proses penjualanya.

b.Identifikasi Berdasarkan Usia

Komposisi responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Umur Responden

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	≥ 20 tahun	5	11.90%
2	20-29 tahun	10	23.80%
3	29-40 tahun	15	35.71%
4	40-60 tahun	12	28.57%
Jumlah		42	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat sebagian besar pegawai adalah orang-orang pada usia 31-40 tahun yaitu sebesar atau sejumlah 15 orang, hal ini menunjukkan CV.Agung Mandiri memilih pegawai dari usia produktif.

b. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
I	SD	2	4.76%
2	SMP	15	35.71%

3	SMA sederajat	25	59.52%
Jumlah		42	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari data di atas diketahui mayoritas karyawan CV. Agung Mandiri sudah mengenyam pendidikan cukup tinggi yaitu lulusan SMA sebanyak 25 (59.52%) orang.

c. Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

Komposisi responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	1-2 thn	5	11.90%
2	2-5 thn	15	35.71%
3	5-8 thn	10	23.0%
4	8-10 thn	12	28.57%
Jumlah		42	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan data di atas , masa kerja karyawan CV.Agung Mandiri paling banyak selama 3-5 tahun yaitu 15 (35.71%) responden.

F. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

1. Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)

Variabel Komunikasi terdiri atas 6 item pertanyaan. Berdasarkan angket yang disebar pada responden diperoleh jawaban sebagaimana tampak pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Komunikasi

No.	Item	Jawaban Responden										Jumlah	
		STS		Ts		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Komunikasi yang terbuka sesuai dengan harapan	0	0	3	7.14	9	21.42	10	23.80	20	47.61	42	100

	kerja.												
2.	Komunikasi yang dilakukan mempuyai sifat kejujuran..	0	0	2	4.76	5	11.90	15	35.71	20	47.61	42	100
3.	Komunikasi yang dilakukan memiliki rasa empati	0	0	4	9.52	8	19.04	10	23.80	20	47.61	42	100
4.	Perusahaan adil dalam memberikan Komunikasi pada karyawanya.	0	0	4	9.52	2	4.76	6	14.28	30	71.42	42	100
5.	Komunikasi yang di terima berdasarkan tingkat Usia Karyawanya.	0	0	0	0	2	4.76	20	47.61	20	47.61	42	100
6.	Ada Komunikasi baik dalam pemenuhan target perusahaan.	0	0	2	4.76	5	11.90	5	11.90	30	71.42	42	100

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel deskripsi variabel Kominikasi di atas terlihat item yang menonjol adalah Komunikasi yang terbuka sesuai dengan harapan kerja dimana 20 (47,61%) menyatakan setuju bahwa perusahaan melakukan komunikasi pada karyawanya sesuai dengan tempatnya. Item kedua yang menonjol adalah , Komunikasi yang dilakukan mempuyai sifat kejujuran. dimana 20 (47,61%) responden menyatakan setuju perusahaan mempuyai sifat kejujuran kerja karyawanya. Ketiga adalah Komunikasi yang dilakukan memiliki rasa empati, dimana sebanyak 20 (47,61%) responden

menyatakan setuju perusahaan memiliki rasa empati. Item ke empat adalah Perusahaan adil dalam memberikan Komunikasi pada karyawanya. dimana 30 (71,42%) responden setuju bahwa Perusahaan adil dalam memberikan Komunikasi pada karyawanya. Item yang ke lima adalah Komunikasi yang di terima berdasarkan tingkat Usia Karyawanya mendapatkan dimana sebanyak 20 (47.61%) menyatakan setuju Komunikasi yang di terima berdasarkan tingkat Usia Karyawanya . Item yang terakhir adalah Ada Komunikasi baik dalam pemenuhan target perusahaan. dimana 30 (71.42%) menyatakan setuju bahwa Ada Komunikasi baik dalam pemenuhan target perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Lingkungan kerja

Variabel Tunjangan memiliki 6 item pertanyaan. Berdasarkan angket yang disebar pada responden diperoleh jawaban sebagaimana tampak pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Lingkungan kerja

No.	Item	Jawaban Responden										Jumlah	
		STS		TS		N		S		SS			
												F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Perusahaan Memberikan pengawasan kerja pada Karyawanya.	0	0	0	0	2	4.76	15	35.71	25	59.52	42	100
2.	Lingkungan kerja memberikan suasana yang nyaman.	0	0	0	0	4	9.52	8	19.04	30	71.42	42	100
3.	Lingkungan Kerja yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawanya	0	0	3	7.14	9	21.42	10	23.80	20	47.61	42	100

4.	Perusahaan telah memberikan berbagai macam Lingkungan kerja pada karyawanya	0	0	2	4.76	5	11.90	10	23.80	25	59.52	42	100
5.	Lingkungan kerja di berikan sesuai dengan perlakuan kerja	0	0	4	9.52	8	19.04	15	35.71	15	35.71	42	100
6.	Lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawanya..	0	0	2	4.76	7	16.66	15	35.71	18	42.85	42	100

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel deskripsi variabel Lingkungan kerja di atas yang paling menonjol adalah item Perusahaan Memberikan pengawasan kerja pada Karyawanya, dimana 25 (59,52%) responden menyatakan setuju bahwa Perusahaan telah memberikan pengawasan kerja pada karyawanya. Kedua adalah item Lingkungan kerja memberikan suasana yang nyaman. karyawanya, sebanyak 30 (71,42%) responden menyatakan setuju dengan adanya suasana yang nyaman yang telah di berikan perusahaan membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja. Ketiga adalah item Lingkungan Kerja yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawanya, sebanyak 20 (47,61%) responden setuju bahwa selama ini perusahaan telah membuat lebih semangat kerja karyawanya. Keempat adalah item Perusahaan telah memberikan berbagai macam Lingkungan kerja pada karyawanya, dimana sebanyak 25 (59,52%) responden setuju perusahaan telah memberikan berbagai macam Lingkungan kerja pada karyawanya. Item kelima adalah Lingkungan kerja di berikan sesuai dengan perlakuan kerja . 15 (35,71%) responden menyatakan setuju Lingkungan kerja di berikan sesuai dengan perlakuan. Item yang terakhir Lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawanya.dimana 18(42,85%) responden menyatakan setuju Lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawanya

3. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja

Variabel fasilitas kerja memiliki 6 item pertanyaan. Berdasarkan angket yang disebar pada responden diperoleh jawaban sebagaimana tampak pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Variabel Fasilitas Kerja

No.	Item	Jawaban Responden										Jumlah	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Fasilitas Kerja yang diberikan prusahaan memadai.	0	0	0	0	6	14.28	16	38.09	20	47.61	42	100
2.	Setiap karyawan mendapatkan berbagai macam Fasilitas Kerja yang Layak.	0	0	10	23.80	10	23.80	10	23.80	12	28.57	42	100
3.	Perusahaan sangat memperhatikan fasilitas kerja karyawanya	0	0	6	14.28	10	23.80	11	26.19	15	35.71	42	100
4.	Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja karyawanya	0	0	0	0	6	14.28	20	47.61	16	38.09	42	100
5.	Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan kerja Karyawanya	0	0	2	4.76	10	23.80	15	35.71	15	35.71	42	100
6.	Fasilitas kerja	0	0	4	9.52	8	19.04	10	23.0	20	47.61		100

	yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawanya												

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Deskripsi Variabel Kesehatan Kerja

Dari deskripsi variabel fasilitas kerja diatas item yang paling menonjol adalah Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawanya, dimana 20 (47.61%) responden atau seluruh karyawan setuju bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang di berikan perusahaan akan meringankan kerja karyawanya, item yang kedua Setiap karyawan mendapatkan berbagai macam Fasilitas Kerja yang layak dimana sebanyak 12 (28,57%) responden setuju perusahan telah memberikan berbagai macam fasilitas kerja yang layak. Ketiga adalah Perusahaan sangat memperhatikan fasilitas kerja karyawanya, 15 (35,71%) responden setuju perusahaan begitu memperhatikan fasilitas-fasilitas kerja karyawanya. Yang keempat adalah Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan memadai., dimana 16 (38,09%) responden menyatakan setuju fasilitas yang di berikan perusahaan telah memadai. Yang kelima adalah Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan kerja Karyawanya. 15 (35,71%) responden setuju fasilitas yang di berikan perusahaan sesuai jabatan pekerjaan karyawanya. Yang terakhir Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja karyawanya, dimana sebanyak 20 (47,61%) responden setuju bahwa fasilitas kerja hanya dapat di gunakan ketika waktu kerja,

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja memiliki 6 item pertanyaan. Berdasarkan angket yang disebar pada responden diperoleh jawaban sebagaimana tampak pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja

No.	Item	Jawaban Responden										Jumlah	
		STS		TS		N		S		SS			
												F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Hasil kerja	0	0	0	0	10	23.80	12	28.57	20	47.61	42	100

	sesuai standar perusahaan												
2.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	0	0	6	14.28	15	35.71	21	50	42	100
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0	0	0	0	2	4.76	10	23.80	30	71.42	42	100
4.	Teliti dalam melaksanakan tugas.	0	0	0	0	8	19.04	14	33.33	20	47.61	42	100
5.	Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan.	0	0	0	0	10	23.80	12	28.57	20	47.61	42	100
6.	Disiplin dalam bekerja	0	0	0	0	9	21.42	15	35.71	18	42.85	42	100

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari deskripsi variabel kinerja di atas item yang paling menonjol adalah mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, 20 (47,61%) responden menyatakan mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Item kedua adalah Teliti dalam melaksanakan tugas, sebanyak 21 (50%) responden menyatakan bahwa mereka teliti dalam bekerja. Item yang ketiga Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan, dimana 30 (71,42%) responden setuju mampu mencapai mutu kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Yang keempat adalah Hasil kerja sesuai standar perusahaan, 20 (47,61%) responden menyatakan hasil dari kerja sesuai dengan standar perusahaan. Yang kelima Disiplin dalam bekerja dimana 20 (47,61%) responden setuju mereka begitu disiplin dalam bekerja. Item yang terakhir Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana 18 (42,85%) responden setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu.

G. ANALISIS DATA

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kominikasi, Lingkungan kerja dan fasilitas

kerja secara parsial maupun bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda dijelaskan pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.601	.487		1.235	.224		
KOMUNIKASI	.237	.025	.335	2.184	.000	.498	2.008
LINGKUNGAN	.850	.039	.868	21.997	.000	.246	4.069
FASILITAS	.140	.032	.152	4.397	.000	.322	3.108

a. Dependent Variable: KINERJA
sumber: data primer yang diolah,2016

Model persamaan regresi yang dapt ditulis dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut

$$Y = a + bX1 + bX2 + bX3 + e$$

$$Y = 2{,}601 + 0{,}335X_1 + 0{,}868\,X_2 + 0{,}152\,X_3 + e$$

Dari persamaan di atas mempunyai arti :

a. Konstanta (α) sebesar 2,601, hal ini menunjukkan bahwa jika ada pengaruh variabel bebas (X1,X2, X3) berupa variabel komunikasi, lingkungan dan fasilitas kerja, maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 2,601.
b. Koefisien regresi komunikasi (b1) bernilai positif sebesar0,335 hal ini berarti jika komunikasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,335 satuan.
c. Koefisien regresi lingkungan kerja(b2) bernilai positif sebesar 0,868, hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.868 satuan.
d. Koefisien regresi fasilitas kerja (b3) bernilai positif sebesar 0,152, hal ini berarti jika keselamatan kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.152 satuan

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *adjusted R square*, sebagai berikut:

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993[a]	.985	.984	.424	1.470

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa nilai R square = 0,985 menunjukkan besarnya pengaruh Komunikasi(X1), Lingkungan(X2), Fasilitas kerja(X3), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 98,5%. Berarti masih ada pengaruh variabel lainnya sebesar 1,5% yang mempengaruhi kinerja kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

D.UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas(Komunikasi, Lingkungan, Fasilitas Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Ada dua macam uji yang dilakukan yaitu Uji t dan Uji F

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Variabel independen (komunikasi, lingkungan, fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil dari uji t pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.601	.487		1.235	.224		
KOMUNIKASI	.237	.025	.335	2.184	.000	.498	2.008
LINGKUNGAN	.850	.039	.868	21.997	.000	.246	4.069
FASILITAS	.140	.032	.152	4.397	.000	.322	3.108

a. Dependent Variable: KINERJA
sumber: data primer yang diolah,2016

1) **Variabel komunikasi**

H_0: β_1= Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a: β_1= Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel X_1 (komunikasi) diperoleh nilai t hitung = 2,184 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,682. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang semakin baik, akan mempercepat kinerja karyawan.

2) **Variabel lingkungan**

H_0: β_1= Lingkungan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a: β_1= Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variabel X_2 (lingkungan) diperoleh nilai t hitung = 21,997 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,682. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan

demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Fasilita kerja

H_0: β_1= Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a: β_1= Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variabel X3 (Fasilitas Kerja) diperoleh nilai t hitung = 4,397 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,682. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka hipotesis ketiga dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja yang semakin terjamin , akan menambah kinerja karyawan.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen (gaji, tunjangan, fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara serentak.

Tabel 4.12
Hasil Uji F
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.568	3	154.523	858.899	.000[a]
	Residual	6.837	38	.180		
	Total	470.405	41			

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Uji signifikasi simultan/serentak(uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 858,899. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 3 (df3) = n-k-l = 42-3-1= 38, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,088 dengan demikian F

hitung 858,899> F tabel = 3,088 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya sinifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan perusahaan CV.Agung Mandiri,dapat dikatakan bahwa, lingkungan (X2), Fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan CV.Agung Mandiri

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi komunikasi, lingkungan, dan fasilitas maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,184 > 1,671 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,041 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan komunikasi maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,335. Berarti semakin banyak komunikasi, maka semakin cepat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kistoyo (2008) bahwa komunikasi sangat penting dilaksanakan karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 21,997 > 1,671 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja kryawan. Kenyataan ada pengaruh

signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.868. Berarti semakin baik/besar lingkungan, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Tahir (2011: 51) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 4,397 > 1,671 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ada pengaruh signifikan Fasilitas kerja terhadap kinerja diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan fasilitas kerja maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.152. Berarti semakin tinggi/besar fasilitas kerja, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Dewi (2010: 55) bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh komunikasi, lingkungan,dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, lingkungan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan kerja. Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan komunikasi, lingkungan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan kerja. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,985 yang berarti bahwa 98,5% produktivitas kerjadapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 9,3%. Dari ketiga variabel yaitu komunikasi, lingkungan, dan fasilitas kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah dengan nilai beta sebesar 2,601

BAB V
SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri.
4. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari komunikasi, lingkungan kerja, dan Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Agung Mandiri.

B. IMPLIKASI

Implikasi dari temuan penelitian mencakup pada dua hal, yakni implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya diluar perusahaan dan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusinya temuan penelitian terhadap penguatan pelaksanaan kinerja karyawan dan pengawasan bagi perusahaan.

1. Implikasi Teoritis

a. Sebagai bahan perbandingan teori dan praktek sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi peneliti dimasa yang akan datang dan menerapkan ilmu selama kuliah.
b. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pembanding penelitian-penelitian di masa mendatang.
c. Menambah literature diperpustakaan yang berguna bagi pembaca dan memperluas wawasan dibidang, manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komunikasi, lingkungan, fasilitas dan kinerja karyawan..

2. Implikasi Praktis

a. Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan komunikasi, lingkungan, fasilitas, dan kinerja karyawan.
b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh komunikasi, lingkungan, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan perusahan CV Agung Mandiri.

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

a. Komunikasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan memperhatikan cara komunikasi yang baik layak dan adil bagi karyawan..
b. Perusahaan sebaiknya memperhatikan betul lingkungan kerja bagi para karyawan. Hal ini agar karyawan bisa merasa aman, nyaman dan semangat dalam bekerja
c. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan fasilitas kerja karena dengan fasilitas kerja, kinerja karyawan juga akan meningkat dengan sendirinya sehingga produktivitas juga ikut meningkat.

2. Bagi Karyawan

Sebaiknya memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja untuk lebih meningkatan sistem kinerja yang lebih baik lagi, Sehingga dapat memberikan nilai-nilai terbaik bagi perusahaan CV. Agung Mandiri.

3. Bagi Lembaga Fakultas Ekonomi

Bagi lembaga fakultas ekonomi sebaiknya menambahkan ilmu dan wawasan yang dapat memupuk pemikiran kritis dalam melakukan penelitian tentang komunikasi,lingkungan,fasilitas perusahaan atau yang lainnya yang berhubungan dengan menejemen ekonomi.

4. Bagi Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah wawasan dan ilmu tentang variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti organisasi, kepemimpinan dan Motivasi agar dapat sebagai perbandingan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Diana Khairani Sofyan, 2005. *Lingkungan Kerja*. Universitas Malikusaleh.Aceh

Gabriel Amin Silalahi. 2003. *Metode Penelitian dan Studi Kasus.* Citra Media. Sidoarjo.

Handoko, 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.

BPFE.Yogyakarta

Kistoyo, 2008. *Lingkungan Hidup*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta

Melayu Hasibuan SP, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mas Agung. Jakarta

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Samsudin Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Putaka Setia. Bandung

Tahir, Muh.2012 *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.

Rachmad, Adityo. 2013. *Pengaruh Seleksi Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Tulungagung*. Jurnal Otonomi.

Rivai, Veithzal dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Rivai, Veithzal dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan.*Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*.. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Sikula, Andre E. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Sinungan, Muchdarsyar. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.