

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR UPT PERLINDUNGAN  
PEREMPUAN DAN ANAK WILAYAH IV TAMANSARI  
KABUPATEN BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana



Oleh

**RONI SAHRONI**

**NIM : 2015511267**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA  
PROGRAM SARJANA  
JAKARTA  
2019**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda Tangan di bawah ini,

Nama : **RONI SAHRONI**

NIM : **2015511267**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan pada program sarjana ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, kerjanya pertanggungjawabannya berada pada diri saya.

Apabila kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar,

makasaya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh dan sebenar-benarnya.

Jakarta, Agustus 2019

Yang menyatakan,

**RONI SAHRONI**  
**NIM : 2015511267**

**PROGRAM SARJANA**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RONI SAHRONI  
NIM : 2015511267  
PROGRAM : SARJANA MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor**

Tanggal, Agustus 2019

Dosen Pembimbing

**(Sunarso. SE, MM)**

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR UPT PERLINDUNGAN PEREMPUNAN DAN ANAK WILAYAH IV TAMANSARI KABUPATEN BOGOR**

Oleh :

**RONI SAHRONI**  
**NIM :2015511267**

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujipada  
Hari Selasa Tanggal 27 Agustus 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana

Susunan Dewan Penguji

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

.....

Tgl :

Anggota : Rasipan, SH, MM

.....

Tgl :

Anggota : Sunarso, SE, MM

.....

Tgl. :

Mengesahkan Ketua Program S1  
Jakarta, .....2019

(DR. SusantiWidhiastuti, SE.MM)

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada AllahTuhan Yang Maha Esa, penulis panjatkan atas karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat tersusun sebagai syarat melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) konsentrasi manajemen SDM pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) di Jakarta, denganJudul : **PengaruhKomunikasiKerja Dan LingkunganKerjaTerhadapKinerjaPegawai Kantor UPT PerlindunganPerempuandanAnak Wilayah IV Tamansari Kabupaten Bogor**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Sunarso. SE,MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. SusantiWidhiastuti SE.MM, selaku Ketua Program Sarjana STIE–IPWIJA di Jakarta.
3. Dr. Suyanto, MM.,M.Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruhstafkaryawandankaryawati STIE – IPWIJA di Jakarta yang telahbanyakmembantupenulisdalammemberikaninformasi.
6. Kepala Kantor UPT PPA Wilayah IV Tamansari, segenappegawai dan tenaga staf yang telahmembantupenulisdalammemperoleh data-data yang penulisperlukan.
7. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang selalusetiaberdoauntukkeberhasilanpenulissertamemberikandoronganmoril maupunmateriilhinggapenulisdapatmenyelesaikanpenulisanskripsiini.

8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini pada waktunya.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bermanfaat.

Jakarta, Agustus 2019  
Penulis,

**( RONI SAHRONI )**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari. 2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari sejumlah 33 pegawai. Dalam penelitian ini diambil dengan sampel sebanyak 30 pegawai.

Penelitian ini menggunakan uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrumen yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan reliabilitas. uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *software* SPSS.

Hasil uji koefisien dapat diketahui nilai konstanta  $a = 4.816$ , nilai B (koefisien regresi) =  $0.736$  untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan  $0.322$  untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 4.816 + 0.736X_1 + 0.322X_2$  dan nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar  $0.772$ . Nilai  $R^2 = 0.788$  menunjukkan bahwa  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (lingkungan) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan  $78.8\%$  variasi Y (kinerja) sedangkan  $(100 - 78.8\% = 21.2\%)$  variasi Y (kinerja) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

The purpose of this study is as follows: 1. To determine the effect of communication on the work productivity of UPT Office IV Protection for Children and Children in Tamansari Region IV. 2. To find out the effect of the work environment on the performance of UPT Office of the Protection of Women and Children Region IV Tamansari. The population in this study were 33 employees of UPT Office of Protection for Women and Children in Tamansari Region. In this study taken with a sample of 30 employees.

This study uses the instrument test aims to determine whether the instrument used (questionnaire) in the study meets the criteria for good instruments or not. Whether or not the questions raised in the research instrument can be seen from the results of the validity and reliability test. validity-reliability test to ensure that the questionnaire prepared can be understood by respondents and has measurement consistency. Subsequent analysis was performed with Reliability Analysis using SPSS software.

The coefficient test results can be known the constant value  $a = 4.816$ , the value of B (regression coefficient) = 0.736 for the communication variable (X1) and 0.322 for the work environment variable (X2). Based on the results of these calculations, the regression equation formed is:  $Y = 4.816 + 0.736 X1 + 0.322 X2$  and the value of the coefficient of double determination (Adjusted R Square) of 0.772. Value  $R^2 = 0.788$  indicates that X1 (communication) and X2 (environment) in the model together are able to explain 78.8% of variation Y (performance) while  $(100 - 78.8\% = 21.2\%)$  variation of Y (performance) is explained by other variables not researched.

**Keywords: Communication, Work Environment, Performance**

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	
<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.2 Komunikasi.....	10
2.2.1. Pengertian Komunikasi .....	10
2.2.2. Indikator-Indikator Pengukuran Tingkat Kemampuan Komunikasi	12
2.3 Pengertian Lingkungan Kerja ....	13
2.4 Pengertian Kinerja .....	17
2.5 Penelitian Terdahulu.....	20
2.6 Kerangka Pemikiran .....	22
2.7 Hipotesis Penelitian.....	26
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.3 Desain Penelitian .....	28
3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian.....	29
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6 Metode Analisa Data .....	30
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian .....	31

3.6.2. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	32
3.6.3. Pengujian Hipotesis .....	35
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	38
4.1.1. Gambaran Umum.....	38
4.1.2. Visi Dan Misi.....	41
4.1.3. Struktur Organisasi .....	41
4.2 Karakteristik Responden.....	42
4.3 Uji Validasi & Reliability.....	45
4.4 Deskripsi Statistik Variabel.....	46
4.5 Analisis Data dan Pembahasan.....	49
4.5.1. Uji Asumsi Klasik .....	50
4.5.2. Uji Kelayakan Model .....	52
4.5.3. Hasil Uji Regresi .....	53
4.5.4. Uji Hipotesis .....	54
4.6 Pembahasan.....	55
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran –Saran .....	58

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1. Jadwal Penelitian .....	27
3.2 Indikator Variabel .....	29
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	42
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.4 Hasil Uji Validitas Data Komunikasi ( $X_1$ ).. ..	46
4.5 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi ( $X_1$ ).....	46
4.6 Hasil Uji Validitas Data Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	47
4.7 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	47
4.8 Hasil Uji Validitas Data Produktivitas (Y).....	48
4.9 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y).....	49
4.10 Jawaban Responden Variabel ( $X_1$ ) .....	49
4.11 Jawaban Responden Variabel ( $X_2$ ) .....	50
4.12 Jawaban Responden Variabel (Y).....	51
4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	53
4.14 Coeficient Uji Asumsi.....	54
4.15 Uji Asumsi Autokorelasi.....	55
4.16 Hasil Uji Summary .....	56
ANOVA .....	56
4.17 Hasil Koefesien .....	57
4.18 Koefesien Hasil Uji t .....	58

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual Teoritis .....	25
3.1 Pengaruh Antar Variabel .....	28
4.1 Struktur Organisasi .....	41
4.1 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	42
4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan MasaKerja .....	43
4.3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan PendidikanTerakhir	45
4.4 FrekuensiJawabanRespondenVariabel ( $X_1$ ) .....	50
4.5 DeskriptifStatistik Data JawabanResponden( $X_2$ ).....	51
4.6 DeskriptifStatistikJawabanResponden( $Y$ ).....	52
4.7 Normal P-P Plot UjiAsumsiNormalitas.....	54

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Berbagai faktor harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ada. Faktor yang paling penting ialah sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut. Setiap pegawai diharapkan memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga nantinya pegawai mencapai produktivitas perusahaan dengan maksimal. Teori yang mendasari penelitian ini adalah *two factors theory* yang dikemukakan oleh Herzberg, teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok *satisfies dan dissatisfies (hygiene factors)*.

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008 : 227) digolongkan *hygiene factors* adalah kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan. Sedangkan *satisfies* terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Kinerja akan meningkat apabila pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015 : 11) Kinerja ialah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam mealaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa dikatakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil tempat keberhasilan seseorang secara keseluruhan Adanya komunikasi antar pegawai sangatlah penting, tanpa adanya

komunikasi maka tidak akan ada interaksi antara orang-orang yang ada dalam perusahaan.

Menurut Hovland (dalam Sri Haryani, 2001:5) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Menurut Fatma (2008) komunikasi yang efektif itu sangat penting pada semua tingkatan/level dalam organisasi untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima informasi sehingga menciptakan efektivitas organisasi. Pembahasan terhadap komunikasi tidaklah mudah, apalagi penerapannya, karena tergantung situasi dan kondisi dari individu. Oleh karena itu tidak jarang ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan komunikasi dalam perusahaan, baik komunikasi antar pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai.

Menurut Emmanuel (2012) menyatakan bahwa ketika pegawai berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan. Hal itu diwujudkan dengan adanya komunikasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Kantor UPT Perliindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari ditemukan permasalahan mengenai komunikasi misalnya seperti : hubungan antar pegawai masih kurang baik, dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang membawa permasalahan pribadi dalam bekerja, sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerjanya ia terkesan memperlihatkan respon yang negatif. Hal ini menyebabkan hubungan antar pegawai menjadi kurang baik.

Permasalahan komunikasi yang lainnya yaitu ada indikasi dari pimpinan yang menilai pegawainya secara subyektif, bukan menilai berdasarkan hasil kerja pegawai tersebut.

Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Menurut Ruben (dalam Sukrillah, 2012) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku itu. Bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Pada era saat ini, sudah banyak yang melupakan pentingnya komunikasi dalam organisasi karena banyak yang lebih mementingkan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan berkomunikasi dengan pihak-pihak yang ada di dalam organisasi. Diperlukannya kerjasama antar pegawai untuk mencapai kesejahteraan organisasi, kalau organisasi mengalami penurunan salah satu faktor utama yaitu terjadinya komunikasi yang buruk yang terjadi di dalam organisasi (Agata, 2015).

Timple (dalam Mangkunegara, 2007) menyatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap

harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil produktifitas kerja. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.

Robbins (dalam Sekarningtas, 2011) menyatakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) sebagai suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pekerjaan yang harus diselesaikan (*task function*) dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya (*relationship function*). Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan, bentuk pengaruhnya didasari karena memiliki posisi di dalam suatu organisasi.

Mangkunegara (dalam Sukrillah, 2012) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah lingkungan kerja fisik pegawai. Menurut Demet (2012) menyatakan bahwa beberapa faktor di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai kunci untuk

mempengaruhi keterlibatan pegawai, produktivitas, moral, dan tingkat kenyamanan baik secara positif maupun negatif. Rina (2012) lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai agar dalam pekerjaannya pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari kondisi lingkungan kerja fisik saat ini dirasakan masih kurang nyaman, karena masih ditemukan masalah seperti kurangnya ventilasi di ruang kerja sehingga berpengaruh terhadap sirkulasi udara, dan suara bising yang disebabkan oleh lokasi yang berada dipinggir jalan raya serta berada dikawasan yang cukup ramai dilalui kendaraan bermotor sehingga sedikit mengganggu aktivitas pegawai dalam ruangan.

Menurut Mardan (2013) kebisingan di tempat kerja merupakan suatu masalah yang berdampak terhadap kesehatan pekerja yang akhirnya dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian dari Ibojo (2012) dan Kodithuwakku (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Begitu pentingnya lingkungan kerja fisik bagi pegawai, maka sudah selayaknya perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai.

Kinerja pegawai yang tinggi dalam perusahaan tidak lepas dari disiplin kerja yang diterapkan oleh anggota perusahaan. Hedy (2011) menyatakan disiplin kerja pegawai merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut Robbins (2008 : 607) disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu.

Berdasarkan uraian diatas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari”. Dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, penulis mengajukan perumusan permasalahan yaitu :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Bagi Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah komunikasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai yang diberikan.

2. Untuk Perguruan

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

3. Bagi penulis

Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternatif pemecahannya.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penulisan Skripsi ini dibuat dengan sistematika sebagai berikut :

##### **Bab 1. PENDAHULUAN**

Membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari ; latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

**Bab 2. TINJAUAN PUSTAKA**

Membahas kajian pustaka yang terdiri dari : Kajian teori dari pengertian komunikasi, lingkungan kerja, kinerja , penelitian terdahulu, kerangka teori dan hipotesis.

**Bab 3. METODOLOGI PENELITIAN**

Membahas tentang metodologi Penelitian yang terdiri dari : tempat dan waktu penelitian, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data.

**Bab 4. PEMBAHASAN**

Membahas hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari : hasil penelitian, pembahasan hasil, implikasi manajerial

**Bab 5. KESIMPULAN**

Berisi tentang kesimpulan dan saran

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi (Handoko, 2000 : 4). Sejalan dengan itu manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekerja yang menyangkut desain dan implementasi sistem karir, evaluasi kinerja, komponen pegawai dan hubungan perburuhan . Siniamora dalam Sutopo, (2006 : 30).

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan perusahaan yang dilakukan agar perusahaan dapat tetap menjalankan seluruh kegiatannya dalam upaya membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2003: 5) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain meliputi:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengawasan
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi

- h. Integrasi
- i. Pemeliharaan

## **2.2. Komunikasi.**

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu.

Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Menurut Brent D. Ruben (dalam Sukrillah, 2012) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku itu. Bagi suatu organisasi, komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Pada era saat ini, sudah banyak yang melupakan pentingnya komunikasi dalam organisasi karena banyak yang lebih mementingkan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan berkomunikasi dengan pihak-pihak yang ada didalam organisasi. Diperlukannya kerjasama

antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, kalau organisasi mengalami penurunan salah satu faktor utama yaitu terjadinya komunikasi yang buruk yang terjadi didalam organisasi (Agata, 2015).

Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari suatu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya (Gufrey 2006 : 15). Peran dan fungsi komunikasi sering diabaikan dalam suatu perusahaan, akibatnya kesalah pahaman sering terjadi baik antar atasan dan bawahan, maupun antar individu dalam perusahaan itu. Kondisi ini sangat tidak kondusif bagi lingkungan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang dapat digunakan untuk menyampaikan gagasa, pendapat/informasi, sehingga terjadi saling pengertian diantara keduanya. Dalam proses komunikasi dapat terjadi dalam situasi berbeda-beda.

Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal. Komponen komunikasi adalah hal-hal yang harus ada agar komunikasi bisa berlangsung dengan baik. Menurut Laswell komponen-komponen komunikasi adalah: (Mulyana, Deddy : 2007).

- Pengirim atau komunikator (*sender*) adalah pihak yang mengirimkan pesan kepada pihak lain.
- Pesan (*message*) adalah isi atau maksud yang akan disampaikan oleh satu pihak kepada pihak lain.

- Saluran (*channel*) adalah media dimana pesan disampaikan kepada komunikan. dalam komunikasi antar-pribadi (tatap muka) saluran dapat berupa udara yang mengalirkan getaran nada/suara.
- Penerima atau komunike (*receiver*) adalah pihak yang menerima pesan dari pihak lain
- Umpan balik (*feedback*) adalah tanggapan dari penerimaan pesan atas isi pesan yang disampaikannya.
- Aturan yang disepakati para pelaku komunikasi tentang bagaimana komunikasi itu akan dijalankan ("Protokol")

### **2.2.1. Indikator-Indikator Pengukuran Tingkat Kemampuan Komunikasi**

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi:

1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi:

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

2) Keterampilan (*skills*) yang meliputi:

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

3) Sikap (*Attitude*) yang meliputi:

- a) Memiliki kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja.

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

Komunikasi yang baik adalah memiliki kemampuan mengetahui dan memahami dalam bidang pengetahuan (*knowledge*) yang berhubungan dengan perusahaan, memiliki keterampilan (*skills*) dalam berkomunikasi secara lisan ataupun tulisan, serta harus memiliki sikap (*attitude*) yang mampu menunjang semangat kerja, berkeaktifitas dan perencanaan dalam pengorganisasian.

Dengan adanya ketiga indikator tersebut, maka dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan komunikasi yang tidak baik ialah karyawan yang tidak memiliki ketiga indikator tersebut atau tidak memiliki salah satu dari indikator tersebut, sehingga menyebabkan produktivitas karyawan menurun

### **2.3. Pengertian Lingkungan Kerja**

Ada beberapa pengertian tentang lingkungan kerja antara lain Agus Ahyari (2009 : 170) berpendapat bahwa: “lingkungan kerja dalam suatu kantor merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari”. Sedangkan Alex S. Nitisemito (2002 : 84) mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan

kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan (Rivai, 2006:165).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013:97).

Menurut Nitisemiro Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemiro 2008:183). Yang dimaksud lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar

karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalim kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun. Menurut prinsip-prinsip dasar psikologi lingkungan, tata letak atau lingkungan kerja dapat menghasilkan dampak yang dramatis terhadap semangat kerja karyawan secara keseluruhan, antusiasme terhadap tugas, dan produktivitas.

Faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja yaitu:

1. Faktor non fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara teman sekerja maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya dan adanya berbagai macam pelayanan yang ada.
2. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang meliputi keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan keamanan kerja.

Sedangkan menurut Alek S. Nitisemito (2002 : 184) mengemukakan sebagai berikut: Lingkungan kerja fisik pegawai meliputi beberapa faktor yaitu:

- 1) Pewarnaan,
- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Penerangan,
- 5) Musik
- 6) Keamanan

## 7) Kebisingan

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Budihardjo (1998), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Lingkungan kerja yang nyaman sering ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana penunjang dan reward. Jika faktor tersebut dapat terpenuhi dan berjalan sebagaimana mestinya, artinya sudah seiring sejalan, maka lingkungan kerja yang nyaman pasti dirasakan. Berbeda halnya dengan kondisi pekerjaan yang berlebihan, tidak jelas alur kerja, ditambah dengan tidak tersedianya sarana yang memadai, lingkungan kerja akan menjadi tidak sehat dan membosankan.

Lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman mempunyai akibat yang berantai antara lain:

- a) semangat kerja pegawai akan menurun,
- b) gairah kerja pegawai akan menurun, dan

c) tingkat produktivitas pegawai juga semakin menurun.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja terbagi dalam dua dimensi, yaitu lingkungan fisik dan Non fisik/sosial. Dimensi lingkungan fisik dengan indikator berupa ruangan kerja, penerangan, suara bising, keadaan udara, warna, kebersihan, dan musik ditempat kerja. Sedangkan dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator berupa hubungan pegawai, keterjaminan kerja, perasaan pegawai dan jenjang karir.

#### **2.4. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara ( 2009: 9 ) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ilyas (2001:66) bahwa kinerja adalah hasil kerja personel dalam suatu organisasi, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal, penampilan tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi

Adapun indikator kinerja menurut Agus Dharma (2004:24) yaitu :

1. Kuantitas, yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Kinerja juga dapat diartikan sebuah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari dalam suatu organisasi, yang merupakan prestasi kerja yang dapat diukur, berkaitan dengan kemampuan dan keahlian pribadi yang mempengaruhi tim atau organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian penting bagi setiap organisasi atau instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Tujuan utama dari peningkatan kinerja pegawai adalah agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan memiliki sikap yang produktif, efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Karena faktanya dalam kehidupan nyata banyak orang dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta ataupun juga dalam suatu organisasi tidak produktif dalam mengerjakan tugas sehingga memberikan pelayanan yang buruk kepada masyarakat.

Untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja maka kinerja pegawai harus ditingkatkan lebih giat lagi. Meningkatkan kinerja yang tinggi kepada para pegawai tentunya bukan suatu hal yang mudah untuk dilaksanakan karena banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhinya

Pengertian kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dimana kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Mangkunegara (2012:9) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sedarmayanti 2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja adalah mutu yang dihasilkan didasarkan pada standar yang ditetapkan.
- 2) Ketepatan waktu adalah ( *Promptness* ) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan suatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa factor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah factor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

## **2.5. Penelitian terdahulu**

Penelitian dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
<p>Mami Suparyatmi Sudarwati, 2013. Pengaruh Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan koefisien regresi linier berganda yaitu <math>Y = 7,317 + 0,414 X_1 + 0,315 X_2</math> menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya dan diperoleh uji determinasi sebesar 0,556 atau 55,6 %. Jadi motivasi kerja dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 55,6 %, sedangkan sisanya 44,4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.</p>	<p>Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel</p>
<p>Fahmi Muhammad Kholid, Budi Nurhardjo, Ema Desi Prajitiyasari, 2015. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Produktifitas kerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo.</p>	<p>Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dengan arah positif masing-masing sebesar 41,3% dan 34,6%. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja</p>	<p>Positif berpengaruh terhadap variabel komunikasi dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap produktifitas kerja</p>	<p>Ada variabel yang berpengaruh terhadap motivasi, jumlah sampel dan tempat penelitian</p>

	dengan arah positif masing-masing sebesar 61,3% dan 26,9%. Motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 43,7% dengan arah positif.		
Ni Kadek Desy Arisanthi, I Gusti Salit Ketut Netra, 2013. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat	Hasil Pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa komunikasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Besar pengaruh adalah 63.1%. Variabel disiplin kerja merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan	Adanya variabel lingkungan fisik dan disiplin kerja. Jumlah sampel dan tempat penelitian

## 2.6. Kerangka Pemikiran

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

### **1. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja**

karena dalam kesehariannya pegawai pasti akan berkomunikasi dengan atasan, bawahan, atau rekan kerjanya. Menurut Umar (2003:81) komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator melalui perantara yaitu media komunikasi sehingga pesan dapat diterima oleh penerima pesan untuk ditafsirkan.

Menurut Nasution (2000:211), komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu orang ke orang lain dan akan efektif bila informasi yang diberikan dimengerti dan terdapat respon atau *feedback* (umpan balik). Jenis komunikasi yang terjadi di sebuah perusahaan ada dua yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal biasa digunakan oleh pegawai pada saat rapat kerja atau sedang berlangsung pertemuan penting.

Komunikasi informal juga berlangsung dalam perusahaan misalnya percakapan sehari-hari antar pegawai diluar forum resmi. Komunikasi memiliki 4 fungsi antara lain fungsi kendali, motivasi, pernyataan emosi, dan informasi (Robbins, 2002:146). Komunikasi sebagai fungsi kendali terjadi pada saat pimpinan mengkomunikasikan suatu pernyataan yang memaksa pegawai untuk tunduk kepada peraturan perusahaan.

## **2. Lingkungan dapat mempengaruhi kinerja**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000:184) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitar dimana pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Menurut Ahyari (1999:124) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan pegawai karena berada di sekitar pegawai. Setiap melaksanakan tugasnya pegawai selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan melaksanakan tugasnya di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku pegawai sesuai dengan nyaman tidaknya suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Menurut Brennan (dalam Effendy, 2013:122) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Sementara itu menurut Suranto (2005:46) komunikasi internal adalah proses komunikasi yang terjadi di suatu kantor dan hanya melibatkan orang-orang yang menjadi bagian internal suatu organisasi perkantoran (publik internal). Menurut Effendy (2013:122), di dalam komunikasi internal terdapat dimensi-dimensi komunikasi yang dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu :

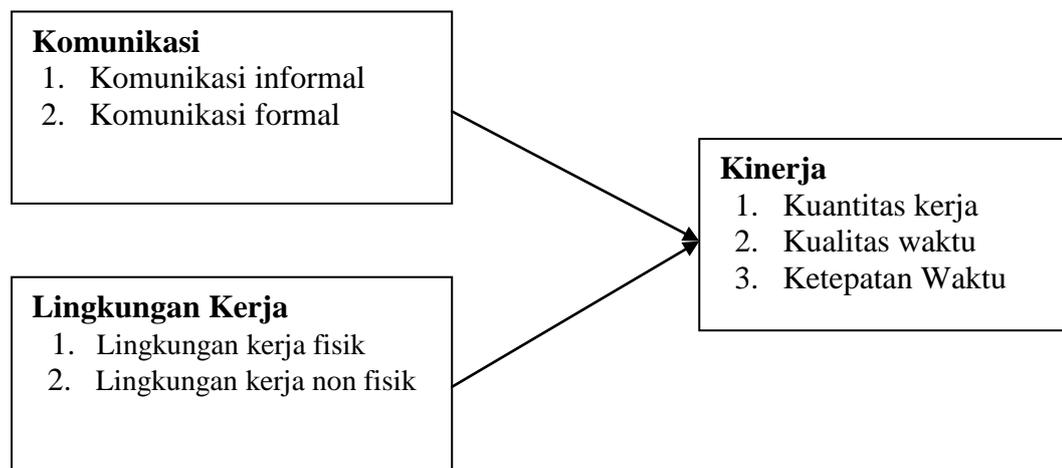
1. Komunikasi Vertikal
  - 1) Komunikasi vertikal ke bawah
  - 2) Komunikasi vertikal ke atas
2. Komunikasi Horizontal
3. Komunikasi Diagonal

### **3. Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja dan komunikasi internal sangatlah dibutuhkan oleh suatu organisasi baik itu di instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Hal ini pasti ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang ada di organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Andri Setiadi (2013:15) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UD. Rezeki Surabaya. Untuk menjaga maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, disini organisasi harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka pemikiran**



## 2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran serta permasalahan yang diajukan, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan April hingga Agustus 2019 dilakukan pada Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari. Hal lain yang berhubungan dengan penelitian dilakukan dengan melakukan telaah pustaka dengan mengkaji teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

**Tabel 3.1.**  
**Jadwal Penelitian**

<b>Tahapan</b>	<b>April</b>	<b>Mei</b>	<b>Juni</b>	<b>Juli</b>	<b>Agustus</b>
Penelitian Awal					
Pengajuan Proposal					
Ujian Proposal					
Revisi Proposal					
Pencarian Data					
Pengolahan Data					
Penulisan Dan Penyusunan Laporan					
Pengajuan Laporan Skripsi					
Revisi					
Laporan Skripsi					
Sidang					

Sumber : Diolah peneliti, 2019

### 3.2. Populasidan Sampel

Sugiyono berpendapat (2005:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari sejumlah 33

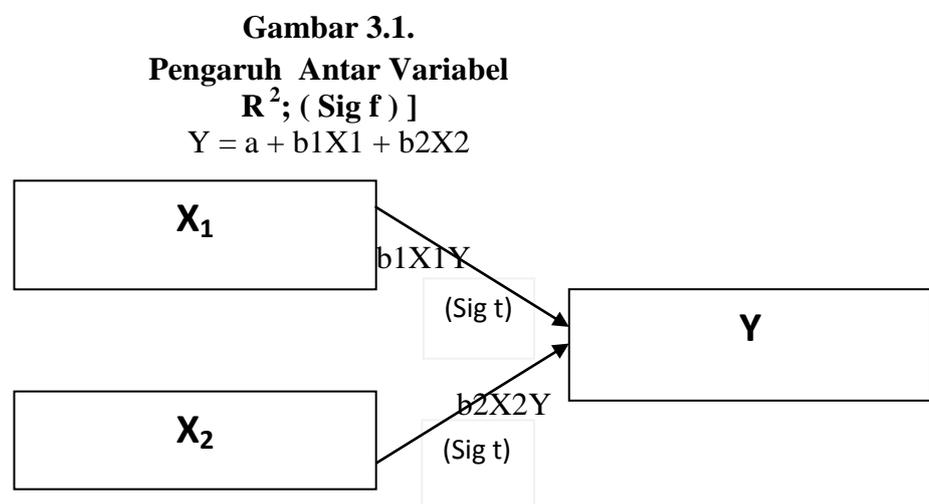
pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili. Dalam penelitian ini diambil dengan sampel sebanyak 30 pegawai terkecuali pimpinan dan peneliti.

### 3.3. Desain Penelitian

Desain penelitian menggambarkan paradigma pengaruh antar variabel dalam penelitian. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independen* (bebas) yaitu komunikasi ( $X_1$ ) dan kondisi lingkungan kerja ( $X_2$ )
2. Variabel *dependen*(terikat) yaitu kinerja ( $Y$ ).

Pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Sumber : Sugiyono dengan modifikasi, (2005)

Kerangka Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Keterangan :

- $X_1$  adalah variabel komunikasi sebagai variabel bebas (*independen*)

- $X_2$  adalah variabel kondisi lingkungan kerja sebagai variabel bebas
- Y adalah variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Dependen).

### 3.4. Definisi Operasional Dan Indikator Penelitian

1. **Kinerja** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
2. **Komunikasi** merupakan proses penyampaian pesan beserta pemahamannya antar dua orang atau lebih.
3. **Lingkungan Kerja** merupakan segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

**Tabel 3.2.**  
**Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Item
<b>Kinerja (Y)</b> Agus Dharma (2004:24)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan Waktu	8	3 3 2
<b>Komunikasi (X1)</b> Handoko (2002:89)	1. Komunikasi informal 2. Komunikasi formal	8	5 3
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b> (Sedarmayanti 2009:46)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	8	5 4

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

## **2. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert. Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan oleh masing-masing responden. Kuesioner yang akan diberikan kepada responden akan disertai dengan alternatif jawaban yang diberi skor mulai dari :1 sampai 5 untuk semua variabel.

### **3.6. Metode Analisis Data**

Analisis data dapat diartikan memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu (beberapa) kejadian terhadap sesuatu (beberapa) kejadian lainnya, serta memperkirakan atau meramalkan kejadian lainnya dapat dinyatakan dengan perubahan nilai variabel (Hasan, 2003: 97)

### 3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrumen yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan reliabilitas. uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *software* SPSS.

#### a. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengukur kevalidan instrument dalam penelitian ini digunakan *software* SPSS dengan kriteria pengujianya adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 0,05 maka instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak valid (Sugiyono, 2005:146). Untuk mencari nilai  $r$  hitung digunakan program SPSS versi 16.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha \geq 0.60$ . dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Pengolah data menggunakan program SPSS versi 16.

### 3.6.2. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari 2010:181) :

#### a. Uji normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

#### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan toleransi yaitu jika :

- Nilai toleransi seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

**c. Uji Asumsi Autokorelasi**

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

**d. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam menjelaskan variabilitas variabel kinerja (Y) dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) yang menunjukkan berapa

persentase kontribusi dari variable komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variabel kinerja (Y).

#### e. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2005 :210). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

a= Nilai konstanta Y jika nilai X=0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan variabel Y

x = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

Y = Kinerja

X1 =Komunikasi

X2 =Lingkungan Kerja

#### d. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho :  $\beta = 0$  : model tidak baik/tidak layak

Ha :  $\neq 0$  : model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika Sig F <  $\alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
- Jika Sig F >  $\alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

### **3.6.3. Pengujian Hipotesis**

Uji Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu : Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen (komunikasi dan lingkungan kerja ) secara individu atau parsial, sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- $H_{10}$  :  $b_1 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh
- $H_{1a}$  :  $b_1 \neq 0$  ; terdapat pengaruh

#### **1. Uji Hipotesis pertama**

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan Variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y). Pengujian hipotesis

dilakukan dengan uji t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig t  $< \alpha$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- Jika nilai Sig t  $> \alpha$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y

Dimana  $H_0$  dan  $H_a$  adalah hipotesis statistik dari penelitian, dengan bentuk kalimat :

a. Pengaruh antara komunikasi dalam meningkatkan kinerja

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.

$H_a$  = Ada Pengaruh yang signifikan variabel komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari

b. Pengaruh antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.

$H_a$  = Ada Pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung terhadap nilai  $\alpha = 5\%$ . Dengan Kriteria :

- Apabila  $F_{hit} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila  $F_{hit} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dimana  $H_0$  dan  $H_a$  adalah hipotesis statistik dari penelitian, dengan bentuk kalimat :

- $H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama variabel komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.
- $H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan variabel komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **4.1.Hasil Penelitian**

### **4.1.1.Gambaran Umum**

#### **1. Profil**

UPT Perlindungan Perempuan dan Anak, Kabupaten Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2008, tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. DP3AP2KB mempunyai 4 ( empat ) Urusan Bidang :

1. Bidang Pemberdayaan Perempuan
2. Bidang Kesejahteraan dan Perlindungan Anak
3. Bidang Pengendalian Penduduk Penyuluhan dan Penggerakan
4. Bidang Keluarga Berencana, Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga

Demi terarahnya pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas yang diwujudkan dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan, memiliki Tujuan, Sasaran dan Landasan Kerja, yaitu : Tujuan :

1. Terkendalinya Laju Pertumbuhan Penduduk Alami
2. Meningkatnya Tahapan Keluarga Sejahtera
3. Meningkatnya Pembinaan untuk kesejahteraan dan perlindungan anak
4. Terwujudnya Kesejahteraan dan perlindungan perempuan
5. Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas kinerja

#### **2. Sasaran :**

1. Persentase partisipasi perempuan di lembaga pemerintah

2. Partisipasi perempuan di lembaga swasta
3. Rasio KDRT
4. Persentase jumlah tenaga kerja di bawah umur
5. Partisipasi angkatan kerja perempuan
6. Penyelesaian pengaduan perlindungan perempuan dan anak dari tindak kekerasan
7. Peningkatan pemahaman masyarakat tentang perlindungan dan pemenuhan hak-hak anak
8. Terbentuknya kecamatan ramah anak
9. Rata-rata jumlah anak per keluarga
10. Rasio akseptor KB Aktif
11. Cakupan peserta KB Aktif
12. Keluarga Pra sejahtera dan Keluarga sejahtera I
13. Cakupan pelayanan KB Gratis bagi keluarga Pra S dan KS I
14. Jumlah keluarga yang memiliki balita aktif dalam kelompok BKB
15. Jumlah keluarga yang memiliki remaja aktif dalam kelompok BKR
16. Jumlah kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS).

**Landasan Kerja :**

1. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009, tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002, tentang Perlindungan Anak
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004, tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah
7. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000, tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional
8. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1994, tentang Penyelenggaraan Pembangunan Keluarga Sejahtera
9. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1994, tentang Pengelolaan Perkembangan Kependudukan
10. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2006, tentang Penyelenggaraan dan Kerjasama Pemulihan Korban KDRT
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008, tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah
13. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan RI Nomor 01/Permen PP/VI/2007 tentang Forum Koordinasi Penyelenggaraan Kerjasama Pencegahan dan Pemulihan Korban KDRT
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2008, tentang Lembaga Teknis Daerah

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

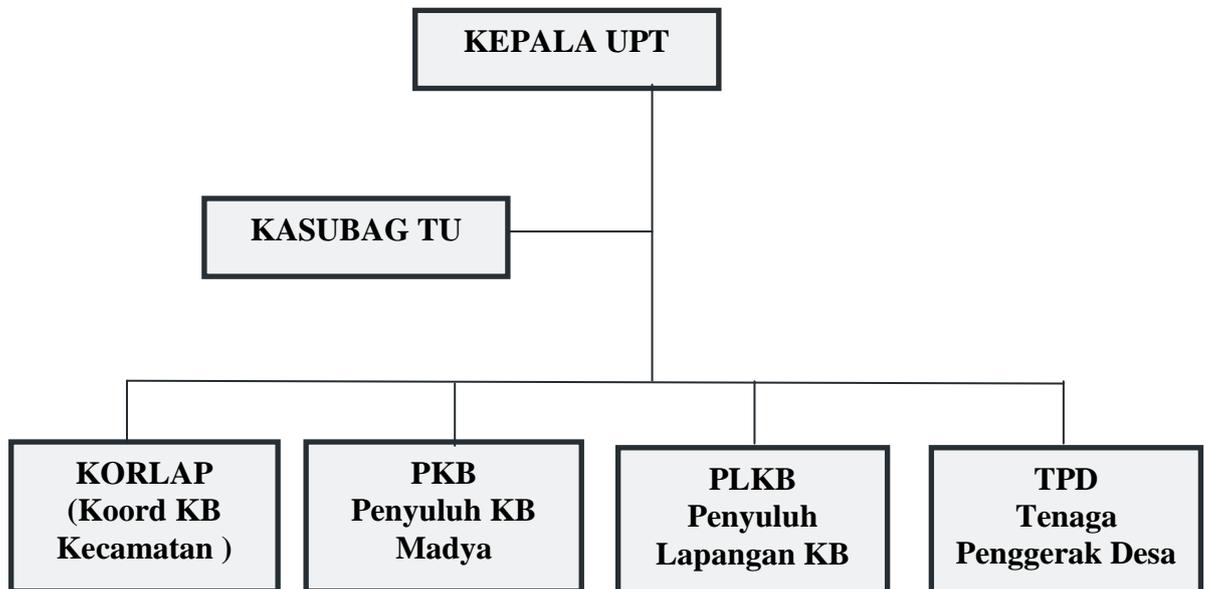
**Visi**

**“Terwujudnya Kesetaraan Gender , Perlindungan Perempuan dan anak serta Keluarga Kecil Sejahtera”**

**Misi :**

1. Meningkatkan kualitas hidup dan perlindungan perempuan
2. Meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan anak
3. Meningkatkan pelayanan KB dan kesehatan reproduksi
4. Meningkatkan Pembangunan keluarga Sejahtera

**STRUKTUR ORGANISASI  
UPT PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK WILAYAH IV  
TAMANSARI**



## 4.2. Karakteristik Responden

### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	12	40%
Perempuan	18	60%
	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau 40% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 60%.

### 2. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	1	3 %
S1	3	10 %
D3	2	7 %
SLTA	24	80 %
	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 3 orang atau 10% untuk lulusan SLTA 24 responden dengan 80% dan sisanya 10% atau 3 responden.

## 4.3. Uji Validasi & Reliability

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik (Riduwan, 2007: 348). Hasil pengolahan data diuraikan sebagai berikut :

**a. Variabel Komunikasi ( $X_1$ )**

Pertanyaan variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terdiri dari 8 butir pertanyaan dan tabel r korelasi untuk  $n = 30$  diperoleh nilai  $r = 0.365$ , 8 pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel. 4.3**  
**Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Komunikasi ( $X_1$ )**

No. Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keputusan
X11	0.754	0.365	Valid
X12	0.816	0.365	Valid
X13	0.830	0.365	Valid
X14	0.383	0.365	Valid
X15	0.784	0.365	Valid
X16	0.768	0.365	Valid
X17	0.598	0.365	Valid
X18	0.666	0.365	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dengan Alpha menghasilkan data dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel. 4.4**  
**Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi( $X_1$ )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	8

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

Nilai alpha hasil perhitungan uji reliabilitas sebesar  $0.903 > 0.600$ , maka instrumen penelitian variabel Komunikasi dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

#### b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Pertanyaan variabel Ling ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja terdiri dari 9 butir pertanyaan dan tabel r korelasi untuk  $n = 30$  diperoleh nilai  $r = 0.365$ , maka apabila nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , 9 pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel. 4.5**  
**Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No. Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keputusan
X21	.384	0.365	Valid
X22	.410	0.365	Valid
X23	.159	0.365	Valid
X24	.634	0.365	Valid
X25	.551	0.365	Valid
X26	.411	0.365	Valid
X27	.550	0.365	Valid
X28	.717	0.365	Valid
X29	.660		

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dengan Alpha menghasilkan data dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel. 4.6**  
**Rangkuman Data Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	9

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

Nilai alpha hasil perhitungan uji reliabilitas sebesar  $0.790 > 0.600$ , maka instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerjadinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

**c. Variabel Kinerja (Y)**

Pertanyaan Kinerja (Y) terdiri dari 8 butir pertanyaan dan tabel r korelasi untuk  $n = 30$  diperoleh nilai  $r = 0.365$ , maka apabila nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , 8 pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel. 4.7**  
**Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No. Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keputusan
Y1	0.739	0.365	Valid
Y2	0.736	0.365	Valid
Y3	0.634	0.365	Valid
Y4	0.738	0.365	Valid
Y5	0.763	0.365	Valid
Y6	0.778	0.365	Valid
Y7	0.846	0.365	Valid
Y8	0.741	0.365	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dengan Alpha menghasilkan data dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel. 4.8**  
**Rangkuman Data Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2016

Nilai alpha hasil perhitungan uji *reliabilitas* sebesar  $0.925 > 0.600$ , maka instrumen penelitian variabel Produktivitas dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

#### 4.4. Deskripsi Statistika Variabel

##### a. Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Jumlah responden sebanyak 30 dan jumlah pertanyaan sebanyak 8, maka jumlah skor minimal  $(1 \times 8) = 8$ , dan skor maksimal  $(5 \times 8) = 40$ , sehingga rentang skor  $(40 - 10) = 30$ , dan interval  $(30:5) = 6$ , sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel ( $X_1$ )**

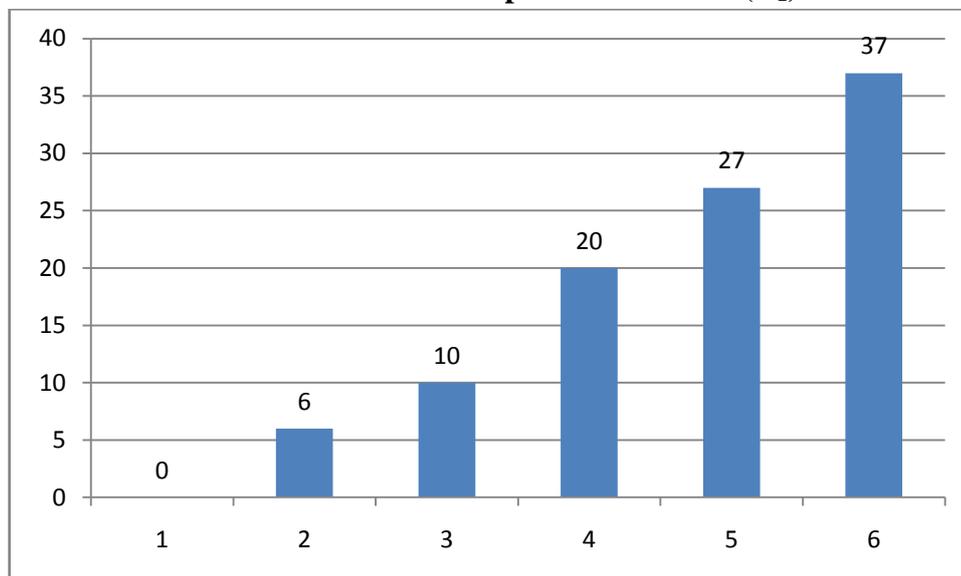
Interval	Frekuensi	Kriteria	Persentasi (%)
5 – 10	-	SANGAT TIDAK BAIK	0
11 – 16	2	TIDAK BAIK	6
17 – 22	3	CUKUP BAIK	10
23 – 28	6	NETRAL	20
29 – 34	8	BAIK	27
35-40	11	SANGAT BAIK	37
Jumlah	<b>30</b>		<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa sebanyak 11 responden atau 37% responden menjawab sangat baik, 8 responden atau 27% baik, dan 6 responden

atau 20% menjawab NETRAL Bentuk grafis hasil di atas tersaji dalam Gambar berikut ini:

**Gambar 4.1.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X<sub>1</sub>)**



Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

#### b. Variabel Kepuasan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Jumlah responden sebanyak 30 dan jumlah pertanyaan sebanyak 9, maka jumlah skor minimal  $(1 \times 9) = 9$ , dan skor maksimal  $(5 \times 9) = 45$ , sehingga rentang skor  $(45 - 9) = 36$ , dan interval  $(36:5) = 7$  sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut :

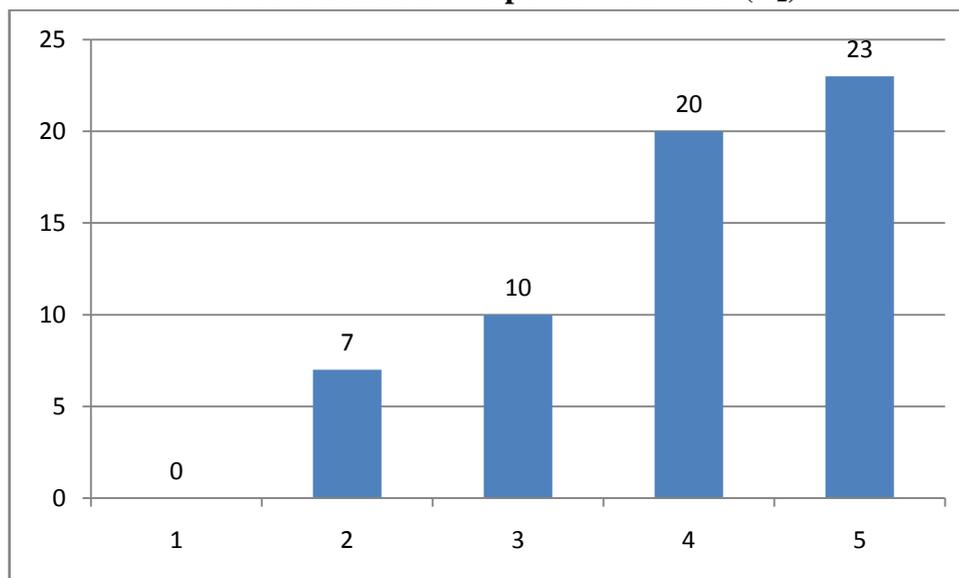
**Tabel 4.10.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X<sub>2</sub>)**

Interval	Frekuensi	Kriteria	Persentasi (%)
9 – 15	1	SANGAT TIDAK BAIK	3
16 – 22	1	TIDAK BAIK	3
23 – 29	6	CUKUP BAIK	20
30 – 36	11	BAIK	37
37 – 45	11	SANGAT BAIK	37
Jumlah	<b>30</b>		<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian Yang Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa 11 responden atau 37% baik dan sangat baik, sebanyak 6 responden atau 20% menjawab cukup baik, dan jawaban tidak baik dengan jumlah 2 responden atau 6%. Bentuk grafis hasil di atas tersaji dalam Gambar berikut ini:

**Gambar 4.2.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X<sub>2</sub>)**



Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2016

### c. Variabel Kinerja (Y)

Jumlah responden sebanyak 30 dan jumlah pertanyaan sebanyak 8, maka jumlah skor minimal  $(1 \times 8) = 8$ , dan skor maksimal  $(5 \times 8) = 40$ , sehingga rentang skor  $(40 - 10) = 30$ , dan interval  $(30:5) = 6$ , sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja(Y)**

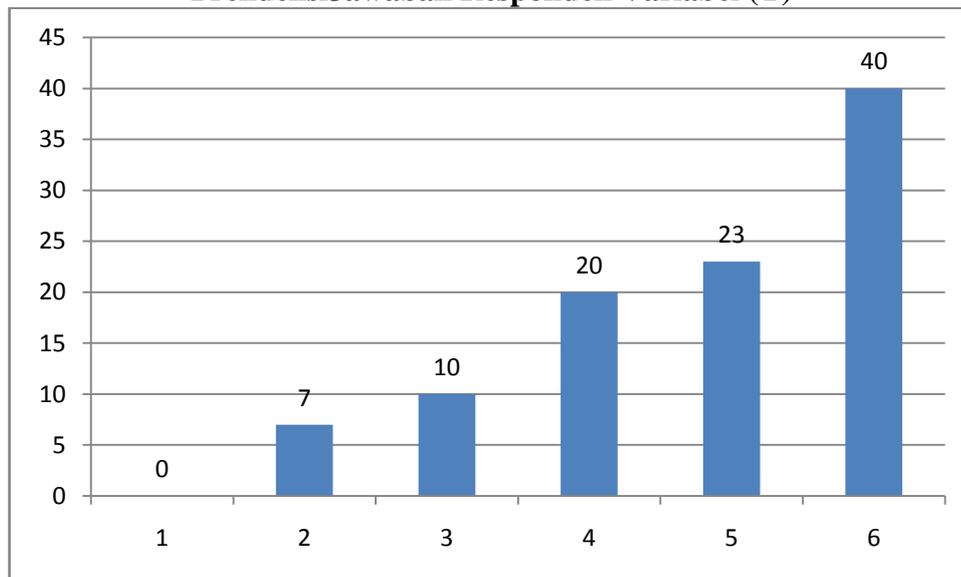
Interval	Frekuensi	Kriteria	Persentasi (%)
5 – 10	0	SANGAT TIDAK BAIK	0
11 – 16	2	TIDAK BAIK	7
17 – 22	3	CUKUP BAIK	10
23 – 28	6	NETRAL	20
29 – 34	7	BAIK	23

35 - 40	12	SANGAT BAIK	40
Jumlah	<b>30</b>		<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa sebanyak 12 responden atau 40% responden menjawab sangat baik, 7 responden atau 23% baik. Bentuk grafis hasil di atas tersaji dalam Gambar berikut ini:

**Gambar 4.3.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel (Y)**



Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

#### 4.5. Analisis Data dan Pembahasan

Data penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket dalam bentuk kuesioner selanjutnya ditabulasikan dan dijumlahkan berdasarkan total jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dan berdasarkan indikator pertanyaan. dan diolah menggunakan SPSS versi 16. Adapun analisis yang dilakukan sebagai berikut

#### 4.5.1. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis yaitu: Kriteria Pengujian:

- Angka signifikansi (Sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi (Sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan kriteria pengujian diatas dengan angka signifikansi dengan hasil secara positif dari tiap variabel dinyatakan dengan satuan angka secara positif 0.407, 0.908, 0.467 > 0.05 terangkum pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KOMUNIKASI	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA
N		30	31	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	36.5333	33.0000	30.9667
	Std. Deviation	9.33563	6.69328	7.60437
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.101	.155
	Positive	.093	.051	.117
	Negative	-.162	-.101	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.890	.564	.849
Asymp. Sig. (2-tailed)		.407	.908	.467
a. Test distribution is Normal.				

*Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019*

Berdasarkan data tersebut di atas diketahui bahwa nilai sig > 0,05, sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal, sehingga data dapat dipakai.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance hasil pengolahan dengan program SPSS 16 menghasilkan perhitungan sebagai berikut :

**Tabel. 4.14.**  
**Hasil Uji persyaratan VIF**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.374	2.676
.374	2.676

*Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019*

Hasil yang baik diperoleh jika nilai tolerance mendekati angka satu dan nilai VIF berada di seputar 1 dan maksimal 10. Berdasarkan hasil di atas maka data memenuhi persyaratan multikolinearitas.

## 3. Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson hasil pengolahan SPSS digunakan untuk mengetahui terpenuhi tidaknya asumsi non autokorelasi. Hasil pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel. 4.15.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson
1.670

*Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 16, 2019*

Non autokorelasi terpenuhi jika nilai Durbin – Watson memiliki nilai antara 1.65 sampai dengan 2.35. Hasil ini menunjukkan bahwa data dapat dipakai untuk uji analisis regresi.

### 4.5.3. Uji Kelayakan Model

Data hasil uji model *Summary* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien determinan secara bersama yang dapat dilihat pada kolom R Square dan disertakan Uji kecocokan pada penelitian ini, selanjutnya menggunakan data hasil uji ANOVA digunakan untuk mengetahui kecocokan dari variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari Kab. Bogor dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  atau nilai sig. yang terdapat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.16.**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.772	3.62749	1.670

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

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1321.683	2	660.841	50.221	.000 <sup>a</sup>
	Residual	355.284	27	13.159		
	Total	1676.967	29			

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel model *summary* diatas dapat disimpulkan bahwa dari variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dikatakan baik, hal ini dilihat dari nilai R 0,788 nilai ini dikatakan baik karena mendekati angka 1. Sedangkan hasil uji kecocokan melalui tabel anova yang menyatakan nilai sig.0.000 < 0,05

secara signifikan sesuai dengan uji kebaikan model dikatakan baik dengan nilai  $0,000 < 0.05$

#### 4.5.4. Hasil Uji Regresi

Data hasil uji koefisien digunakan untuk mengetahui nilai persamaan regresi, yang dapat dilihat pada tabel koefisien pada tabel berikut :

**Tabel 4.18.**  
**Hasil Koefisien**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.613	3.497		2.463	.017
KOMUNIKASI	.355	.133	.377	2.672	.010
LINGKUNGAN KERJA	.353	.139	.358	2.536	.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2016

Hasil uji koefisien dapat diketahui nilai konstanta  $a = 8.613$ , nilai B (koefisien regresi) = 0.355 untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan 0.353 untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 8.613 + 0.355 X_1 + 0.353 X_2$$

(0,010)      (0,015)

Persamaan ini dapat dimaknai sebagai berikut :

1. Konstanta 8.613 menyatakan bahwa jika variabel komunikasi dan lingkungan kerjadianggap konstan maka kinerja bernilai 8.613 satuan.
2. Koefisien regresi sebesar 0,355, apabila lingkungan kerja dianggap konstan, maka setiap peningkatan (karena tanda +) satu satuan komunikasi, akan menambahkinerja sebesar 0.355 satu satuan.

3. Koefisien regresi sebesar 0,353, apabila komunikasi dianggap konstan, maka setiap peningkatan (karena tanda +) satu satuan lingkungan kerja, akan menambah kinerja sebesar 0.353 satu satuan.

#### 4. 5.5 Uji Hipotesis

Selanjutnya uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel secara *parsial* atau individu, yaitu variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Berikut disajikan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS :

**Tabel. 4.19.**  
**Koefisien Hasil Uji t**

Variabel	t	Nilai sig
Komunikasi	2.672	.010
Lingkungan Kerja	2.536	.015

*Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 16, 2016*

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen dengan dependen dapat dilihat pada kolom sig, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika probabilitas sig.  $>0,05$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika probabilitas sig.  $<0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Nilai probabilitas sig. yang didapatkan dalam uji t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan variabel Komunikasi terhadap Kinerja dengan nilai sig  $0.010 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan nilai sig  $0.015 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 4.6. Pembahasan

### 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 8.613 + 0.355 X_1 + 0.353 X_2$ , untuk interpretasi komunikasi dalam kategori baik dengan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh secara signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja dengan nilai sig  $0.010 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Tujuan setiap instansi pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika komunikasi antar pegawai, komunikasi dengan atasan dan masyarakat. . Seperti kita ketahui bahwa komunikasi kerja merupakan gagasan atau pendapat dan ide sehingga apa yang kita maksud bisa dipahami atau diterima pihak lain.. Kesenjangan komunikasi merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku pegawai yang diharapkan oleh instansi untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan individu tersebut.maka komunikasi yang baik dan benar dapat menjadi salah satu penghantar penyelesaian masalah yang ada. (Simamora, 2001)

### 2. Pengaruh Kepuasan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 8.613 + 0.355 X_1 + 0.353 X_2$ , lingkungan memberikann kerja

interpretasi baik dengan nilai 0.353. Meningkatkan kinerja. Pengujian hipotesis dengan hasil terdapat pengaruh secara signifikan variable lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai  $\text{sig } 0.015 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai selain komunikasi, menurut Handoko (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Produktivitas merupakan salah satu alat yang potensial untuk menilai kerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai terhadap produktivitas dapat menyangkut sarana prasarana, teman kerja, kondisi ruang kerja. Menurut Hasibuan (2002) lingkungan kerja yang, baik susunannya, maupun suasana yang tercipta dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai produktivitas yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pada umumnya pegawai berharap bahwa lingkungan kerja yang diterimanya mencerminkan lingkungan yang tidak membosankan dan memberikan rasa nyaman dalam kerjanya.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Wilayah IV Tamansari.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Program komunikasi dalam penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan menambah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengutarakan pendapat atau ide idenya sehingga berdampak lebih baik lagi bagi produktivitas pegawai atau diadakan program program yang memberikan bekal kepada para pegawai bagaimana berkomunikasi dengan masyarakat sehingga lebih efektif dan efisien dalam pencapaian program secara keseluruhan.
2. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kunjungan dan penyampaian program program keluarga Berencana kepada masyarakat. Ketika para pegawai ke masyarakat namun sebelumnya di kantor suasana lingkungan kerja sudah tidak baik, maka dapat dipastikan akan terbawa a di

masyarakat, sehingga program program yang disampaikan tidak akan tercapai dan ini berarti produktivitas akan rendah atau menurun.

3. Untuk penelitian berikutnya atau yang lain perlu dikembangkan lagi variable yang lebih kompleks dengan metode analisis yang dapat mengetahui faktor atau atribut mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S.2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Demet Leblebici. 2012. Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of a Bank in Turkey PhD Candidate, Okan University, Turkey. Journal of Business, Economics & Finance, Vol.1 (1), pp. 38-49.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala. 2012. The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity University of Ibadan. Journal of management. Volume 12, No. 1, pp. 141-149.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2002, Manajemen, Edisi 2, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi
- Aksara. Hidayat, A. A. 2010. Metode Penelitian & Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika.
- Arep, Ishak dan Hendry Tanjung, 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widayarsana Indonesia.
- Kistoyo. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. Tesis. Surakarta: Uniersitas Sebelas Maret.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Bandung: Rosadakarya.
- Mudiarta Utama, Ni Wayan Mujiati, Komang Ardana. 2001. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. UPT Universitas Udayana : Denpasar.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian : Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung
- Notoatmodjo. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

- Prabawa. 2013. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rina, Damayanthi 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulung. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 1, pp. 47-61.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sekarningtyas. 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyani & Rosidah. (2003) Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Yuniarsih, T dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta