

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)**

Endarwita^{a1*}, Mai Yuliza^{b2}, Mela Hartina^{c 3}

^{abcd)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman

¹ endarwita@gmail.com

² mai.yuliza@gmail.com

(*) Corresponding Author
endarwita@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received : 23-4-2021

Revised : 18-5-2021

Accepted : 27-5-2021

KEYWORDS

Communication;
Work Environment and
Employee Performance ;

ABSTRACT

This research was conducted at Employment and Human Resources Development Agency (BKPSDM) West Pasaman. The purpose of this study was to determine the impact of Communication and Work Environment on Work Performance of Employment and Human Resources Development Agency (BKPSDM) employees. The population of this study were all employees of Employment and Human Resources Development Agency (BKPSDM) West Pasaman, namely 55 people. For the population is below 100 people, the sampling technique used saturated sample; the entire population is sampled. The data collection methods used questionnaires and interviews. The data analysis method used descriptive analysis and multiple linear regression using SPSS 16.00. The results of this study indicate a relationship between independent variable and dependent variable. It can be explained that communication variable has positive and insignificant impact on work performance with regression coefficient of 0.797 and significant rate of 0.429 (> 0.05). Work environment has positive and significant impact on work performance with regression coefficient of 0.038 and significant rate of 0.004 (< 0.05). Communication and work environment simultaneously have positive and significant impact on work performance with regression coefficient of 43.322 and significant rate of 0.000 (< 0.05). The value of R^2 shows 62.5% and the remaining 37.5% is influenced by other variables.

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Menurut (Sutriso, 2014) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, dimana seorang pegawai sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui bahwa pegawai dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Karena tanpa adanya pegawai perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya tanpa adanya perusahaan maka pegawai tidak memiliki tempat untuk bekerja.

Keberadaan pegawai tentunya menjadi hal yang sangat penting ketika menjalankan sebuah kantor yang bergerak di bidang pelayanan. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para pegawai. Sebagai sebuah kantor pelayanan yang didukung oleh para pegawai, sudah sepantasnya membangun hubungan baik antara pegawai dan pimpinan, karena bagaimanapun juga keberadaan pegawai memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesuksesan pelayanan yang dibangun.

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan daerah yaitu memberikan layanan publik dan sekaligus meningkatkan kinerja para pegawai secara terus-menerus agar pelayanan kepada seluruh ASN Pemerintah Pasaman Barat dan masyarakat bisa berjalan secara maksimal.

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat merupakan salah satu Dinas yang bergerak dalam bidang penerimaan PNS, bidang kepegawaian seperti gaji berkala dan kenaikan pangkat pengadaan dan pensiun atas permintaan sendiri, kenaikan pangkat pengabdian dan rekomendasi pindah tugas ke Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat atau pindah tugas ke luar Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat, bidang pembinaan dan pengembangan karir, ASN seperti pemindahan PNS, perkawinan dan perceraian PNS, cuti PNS dan cuti haji/umroh. Untuk itu BKPSDM memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja, sehingga tujuan suatu organisasi dapat terpenuhi.

Prestasi kerja merupakan pemberian penghargaan yang didasarkan pada prestasihasil kerja (*job performance*) secara kualitas dari kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan M. , 2011). Keberhasilan suatu organisasi dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya yang disebut dengan pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh yang sangat besar dan menentukan maju tidaknya suatu organisasi tersebut. Salah satu untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang memadai. Setiap pegawai diharapkan mampu berkomunikasi yang baik dan didampingi dengan lingkungan kerja yang memadai sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi.

Menurut (Nursalam, 2013) Komunikasi diartikan sebagai suatu pertukaran pikiran, perasaan, pendapat dan pemberian nasehat yang terjadi antara dua orang atau lebih yang bekerja sama. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawainya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian suatu organisasi. Karena dengan komunikasi yang baik seorang pegawai akan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sekalipun seorang pegawai tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak ada komunikasi yang baik dalam bekerja maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai khususnya pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat. Sebab, dalam mencapai suatu pekerjaan yang baik dan optimal maka perlu adanya suatu kondisi lingkungan kerja yang menunjang. Menurut (Noah, 2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara seorang pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti di BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat, mengenai prestasi kerja pegawai dianggap masih kurang maksimal, karena dalam penyelesaian tugas masih ada yang belum tepat pada waktunya, masih ada pegawai yang tidak memanfaatkan waktunya dengan baik dalam bekerja hal ini terlihat disaat pegawai melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya pegawai kerap melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Keadaan ini berimbas kepada hasil kerja pegawai menjadi tidak maksimal dan kerap tidak tercapai suatu tujuan yang ditetapkan.

Selain itu, lingkungan kerja di BKPSDM Kabupaten Pasaman barat dalam hal ini masih kurang kondusif. Lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ada beberapa mesin print yang mengalami kerusakan sehingga para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya harus bergantian. Selanjutnya, suhu ruangan yang belum menentu di ruangan umum yang disebabkan pengatur suhu ruangan yang kerap bermasalah, sehingga menimbulkan pengap yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, ada ruangan tertentu yang luasnya kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai dan hubungan kerja antar pegawai yang kadang berselisih karena berbeda pendapat.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat.

KAJIAN LITERATUR

Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan M. , 2011) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Sutrisno, 2014) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam (Sutrisno, 2010) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan, perangsangan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue dalam (Sutrisno, 2010) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin dalam (Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil gabungan variabel fisik-pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

Indikator Prestasi Kerja

(Sutrisno, 2010) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil Kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerja
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerjadan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

(Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain:

1. *Rating Scale*
Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
2. *Cheklis*
Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban nilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.
3. *Field Review Method*
Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilaian yang lebih standar. Dalam hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

4. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

5. Metode Evaluasi Kelompok

Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

Komunikasi

Menurut (Nursalam, 2013) Komunikasi sebagai suatu pertukaran pikiran, perasaan, pendapat dan pemberian nasehat yang terjadi antara dua orang atau lebih yang bekerja sama. Menurut (Mangkunegara, 2012) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut (Hermawan, 2012) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya.

Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Face & Faules, dalam (Sunyoto, 2011) indikator-indikator yang menunjang atau dapat dikatakan dengan arah aliran yang berbeda, yaitu:

1. Komunikasi Ke Bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Komunikasi ke bawah mempunyai fungsi pengarahan, perintah, inspirasi dan evaluasi.

2. Komunikasi Ke Atas

Komunikasi ke atas adalah komunikasi yang mengalir dari bawahan ke atasan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaruan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran komunikasi diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi yang diarahkan secara horizontal biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi.

4. Komunikasi Lintas-Saluran

Komunikasi lintas-saluran adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang memotong jalur vertikal dan horizontal. Sebagai contoh, anggota staf junior dapat langsung pergi ke atasannya dan telepon, email atau mengunjungi teknikal senior di area lain untuk mendapatkan informasi. Beberapa penelitian mengatakan bahwa di dalam organisasi yang memiliki low performing, komunikasi diagonal digunakan oleh staf untuk mencari informasi dalam permintaan pantas keberadaan prosedur kerja, ketika dalam organisasi high performing, komunikasi digunakan staf untuk menyelesaikan masalah kerja yang sulit dan kompleks.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu mendapat perhatian, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan pegawai secara langsung. Lingkungan kerja kondusif dapat menjadi upaya meningkatkan

prestasi kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan prestasi kerja pegawai.

Menurut (Danang, 2012) Lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut (Noah, 2012) Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2013) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

4. Suhu Udara di Ruang

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang.

6. Dekorasi di Tempat Kerja

Hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2014). Dengan penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu masalah. Penelitian ini melihat sejauhmana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat, yang berjumlah sebanyak 55 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penarikan sampel yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penulisan ini seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 55 orang dijadikan sampel.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama (Sugiyono, 2014). Data primer disebut juga sebagai data asli. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Dari respon dan berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi pegawai BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (Sugiyono, 2014). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan dengan penelitian, serta data berupa gambaran umum perusahaan. Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, Kuesioner, Observasi. Uji data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, teknik analisa data dengan menggunakan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-masing pertanyaan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 (Sugiyono, 2013). Adapun hasil pengujian validitas untuk semua variabel dalam penelitian ini hasilnya valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Danang (Sunyoto, 2012) Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut (Sugiyono, 2013) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika diberikan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih dari 70% atau 0,70 maka penelitian dikatakan reliabel..Dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	12	0.822	Reliabel
Komunikasi (X1)	10	0.885	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	13	0.951	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS,2020

Dari tabel diatas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2013), dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* diatas 0,70. Ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah andal.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi Menurut (Santoso, 2012), untuk uji normalitas berpedoman pada uji kolmogrov smirnov yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	Prestasi Kerja (Y)	0,856	0,05	Normal
2	Komunikasi(X1)	0,129	0,05	Normal
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,065	0,05	Normal

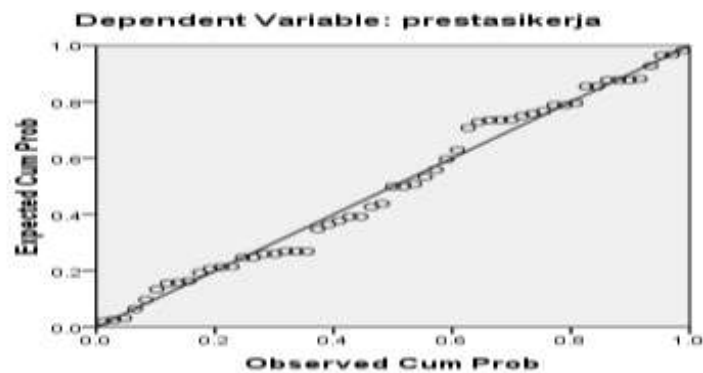
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS,2020

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai signifikan pada prestasi kerja (Y) menunjukkan angka 0,856, komunikasi (X1) menunjukkan angka 0,129, lingkungan kerja (X2) menunjukkan angka 0,065. Dan keseluruhan variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05 dengan demikian model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linier, dapat dilihat dari P-Plot apabila titik distribusi mengikuti garis sumbu.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



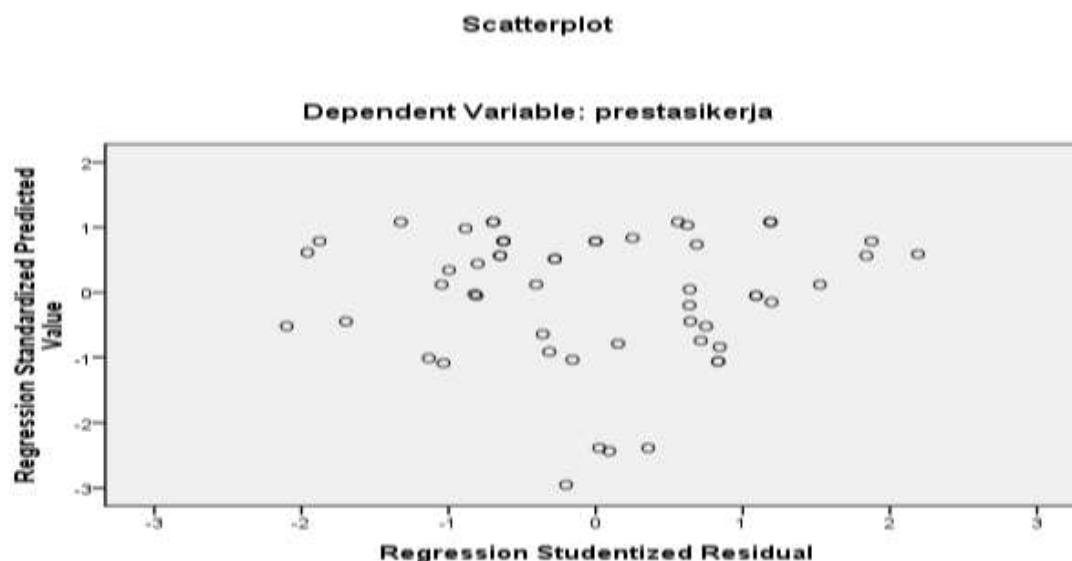
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS,2020

Gambar 1
Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Nilai Signifikansi PP-Plot

Dari gambar 1 di atas merupakan hasil kurva *normal probability plot* maka dapat dijelaskan bahwa titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis lurus diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva *normal probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bila dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik terdapat pada grafik scatterplot.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS,2020

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 pada grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variabel inflation factor (VIF)*. Multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF diatas 10 atau *tolerance value* dibawah 0,01. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,01. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Komunikasi (X_1)	0.165	6.066
Lingkungan Kerja (X_2)	0.165	6.066

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS,2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 3 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komunikasi dan lingkungan kerja nilai *tolerance*-nya > 0,01 dan VIF < 10. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda (*multi analition analysist*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2010). Dalam penelitian ini analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Konstanta	0.927	2.315	0,025	Signifikan
Komunikasi (X ₁)	0.170	.797	0,429	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.548	3.038	0,004	Signifikan
F	43.322	0.000		
R ²	0.625 atau 62,5%			

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Pengolahan SPSS,2020)

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, merujuk pada pendapat Kuncoro (2010) maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah:

$$Y = 0,927 + 0,170 X_1 + 0,548X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa Konstanta (a) bernilai 0,927 nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor nilai komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) sama dengan 0, maka skor nilai prestasi kerja (Y) bernilai sebesar 0,927. Koefisien b₁ sebesar 0,170 koefisien variabel komunikasi positif artinya skor komunikasi terhadap prestasi kerja (Y) bersifat positif. Jika skor komunikasi meningkat maka komunikasi pegawai akan meningkat. Koefisien b₂ sebesar 0,548 artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y), jika variabel skor lingkungan kerja meningkat maka lingkungan kerja meningkat pula.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikan yang ada. Dari tabel di atas terlihat bahwa koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,170 untuk nilai t sebesar 0,797 dan nilai signifikansi sebesar 0,429 (>0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat. artinya hipotesis 1 ditolak. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,548

untuk nilai t sebesar 3,038 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($<0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan Uji F. Menurut (Sugiyono, 2013), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian adalah:

- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga model penelitian layak.
- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (0,05) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan model penelitian tidak layak.

Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Selain untuk melihat kelayakan model, Uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 3 diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan tabel 4.17 di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,625 atau 62,5%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 62,5%. Sisanya atau sebesar 37,5% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini relatif besar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan hasil rata-rata TCR untuk variabel komunikasi sebesar 90,2% atau masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapat capaian responden tertinggi sebesar 93,8% dengan butir pernyataan ke 7 yaitu selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada pegawai lain untuk pencapaian perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel di atas terlihat bahwa koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,797 dan nilai signifikansi sebesar 0,429 ($>0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat atau hipotesis pertama ditolak. Di sisi lain regresi linier berganda dengan nilai 0,170 juga menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa komunikasi ke bawah ataupun komunikasi ke atas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman masih belum maksimal, ini terlihat dari pernyataan ke 4 dimana atasan memberikan pujian bila menjalankan tugas dengan memuaskan, selanjutnya pernyataan ke 6 yaitu laporan hasil pekerjaan yang diberikan bawahan kepada atasan mendapat respon dengan baik dari kedua pernyataan tersebut hanya dikategorikan baik dan selebihnya sudah sangat baik. Menurut (Nursalam, 2013) Komunikasi sebagai suatu pertukaran pikiran, perasaan, pendapat dan pemberian nasehat yang terjadi antara dua orang atau lebih yang bekerja sama. Artinya, semakin meningkat komunikasi maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman. Dan apabila komunikasi antara atasan dan bawahan ataupun sesama pegawai terjalin dengan baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat, tetapi sebaliknya apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik maka prestasi kerja pegawai akan menjadi menurun. Artinya bahwa komunikasi merupakan

salah satu faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman.

Setelah melihat penelitian yang dilakukan oleh Christian P. Matasik, dkk tahun 2017, dengan hasil yang menunjukkan bahwacomunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Itu berarti penelitian yang saya lakukan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christian P. Matasik, dkk.

Berdasarkan hasil rata-rata TCR untuk variabel lingkungan kerja Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan lingkungan kerja sebesar 89,4% atau masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapat capaian responden tertinggi sebesar 92,8% dengan butir pernyataan ke 12 yaitu dekorasi ditempat kerja enak dipandang, sehingga tidak membosankan. Dapat disimpulkan bahwavariabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 3,038 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($<0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat atau hipotesis kedua diterima. Di sisi lain regresi linier berganda dengan nilai 0.548 juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya hasil tersebut menunjukkan jika lingkungan kerja terus ditingkatkan oleh perusahaan maka hal tersebut juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman.

Hal ini menunjukkan pengertian bahwa pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat menganggap masih banyak lagi lingkungan kerja yang perlu diperhatikan seperti, fasilitas yaitu pernyataan ke 10 dimana mesin print yang tersedia dirasakan pegawai masih belum maksimal karena belum berfungsi dengan baik dan mengenai suhu udara diruangan juga masih belum memadai dari kedua pernyataan tersebut lingkungan kerja hanya masuk dalam kategori baik. Menurut (Sedarmayanti, 2013) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Artinya, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan demi mewujudkan prestasi kerja pegawai ke tingkat lebih baik lagi, agar prestasi kerja pegawai semakin meningkat. Dan pimpinan masih harus melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai ke tingkat sangat baik pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat. Dan membuat semangat bekerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiargita, dkk tahun 2018 yang menyatakan bahwalingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat.

Secara simultan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat terlihat bahwa koefisien regresi sebesar 43,322 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat atau hipotesis ketiga diterima.

Hal ini menunjukkan pengertian bahwa pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat menganggap komunikasi dan lingkungan kerja masih perlu diperhatikan sehingga pegawai dapat terus meningkatkan prestasi kerjanya dan membantu proses tercapainya tujuan organisasi. Karena, jika komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama dilakukan kepada pegawai sebaik

mungkinakan membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan serta semakin membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan mempengaruhi prestasi kerja pegawai sehingga menghasilkan suatu output yang baik demi kemajuan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi 0.170 dan nilai signifikansi 0,429 ($>0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi sebesar 0.548 dan nilai signifikansi 0,004 ($<0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat dengan nilai F sebesar 43,322 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$).
4. Koefisien determinasi adalah sebesar 0.625 atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 62,5%. Selebihnya yaitu 37,5% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Nurhasanah. (2010) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Eksis. vol.6 no.1*. Bank Indonesia Cabang Samarinda.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Christian P. Matasik. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, vol 5. no.2*, PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Destry Patras, dkk (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Intensif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, vol 5. no.2*, PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.
- Duwi.Priyatno. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Fitriasari. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Intensif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman, vol. 5 no. 3*, Kantor Kecamatan Muara Bengkel Kabupaten Kutai Timur.
- Flippo, E. (2012). *Personel Management (manajemen personalia) Edisi VII Jilid II Terjemahan Alpinsos*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 16 Uptude PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Idris, M. (2010). *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.

- Kasmir (2010). *Manajemen Perbankan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Narimawati, U. (2011). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Mulia.
- Noah, Y. &. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian. *Journal of Sustainable Society*, 36-43.
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis (Edisi 3)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 16*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Singgih, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 16*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana. (2010). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suranto. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tiargita dan Realize (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam, vol.1 no.1*, PT. Harapan Citra Jaya.
- Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.