



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK CIMB  
NIAGA CABANG JEMBER**

*The Influence of Communications Organization and Work Environment On  
Employee Productivity Bank Cimb Niaga Branch Jember*

**SKRIPSI**

**Oleh**

**Dwi Yerry Christian Adi  
110810201084**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS JEMBER  
2017



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK CIMB  
NIAGA CABANG JEMBER**

*The Influence of Communications Organization and Work Environment On  
Employee Productivity Bank Cimb Niaga Branch Jember*

**SKRIPSI**

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Jember**

**Oleh**

**Dwi Yerry Christian Adi**

**NIM 110810201084**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

**PERSEMBAHAN**

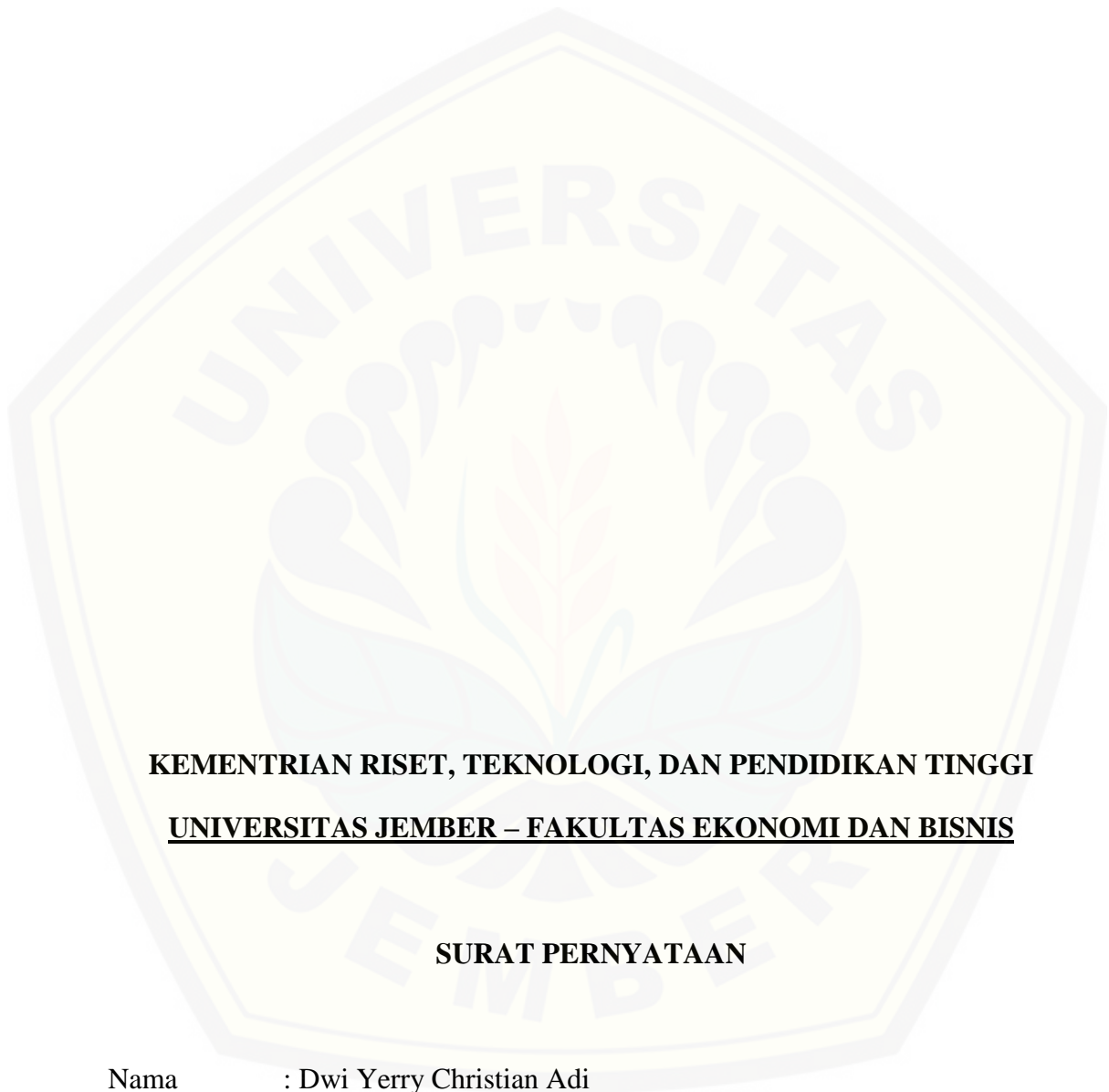
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan cinta kasihnya yang tidak pernah lelah kepada penulis.
2. Keluarga besar yang telah memberiku dukungan dan semangat.
3. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2011 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya.
4. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kebanggakan.



**MOTTO**

*“Perjalanan panjang dimulai dari sebuah langkah dan kebanggaan akan terwujud dari sebuah tindakan bukan hanya dipikirkan”*



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Dwi Yerry Christian Adi  
NIM : 110810201084  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank CIMB Niaga Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 April 2017

Yang menyatakan,

Dwi Yerry Christian A

NIM : 110810201084

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank CIMB Niaga Jember

Nama Mahasiswa : Dwi Yerry C

NIM : 110810201084

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. M. Syaharudin, M.M

Emas Desia Prajitiasari, SE, MM

NIP. 195509191985031003

NIP. 197912212008122002

Menyetujui,

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK CIMB  
NIAGA CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : DWI YERRY CHRISTIAN ADI**

**NIM : 110810201084**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

13 April 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs.Sampeadi M.S. : (.....)**

**NIP. 1965604041985031002**

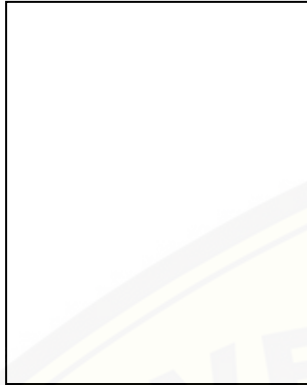
**Sekretaris : Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D. : (.....)**

**NIP. 196903291993032000**

**Anggota : Drs.Eka Bambang Gusminto M.M. : (.....)**



**NIP. 19670219920310001**



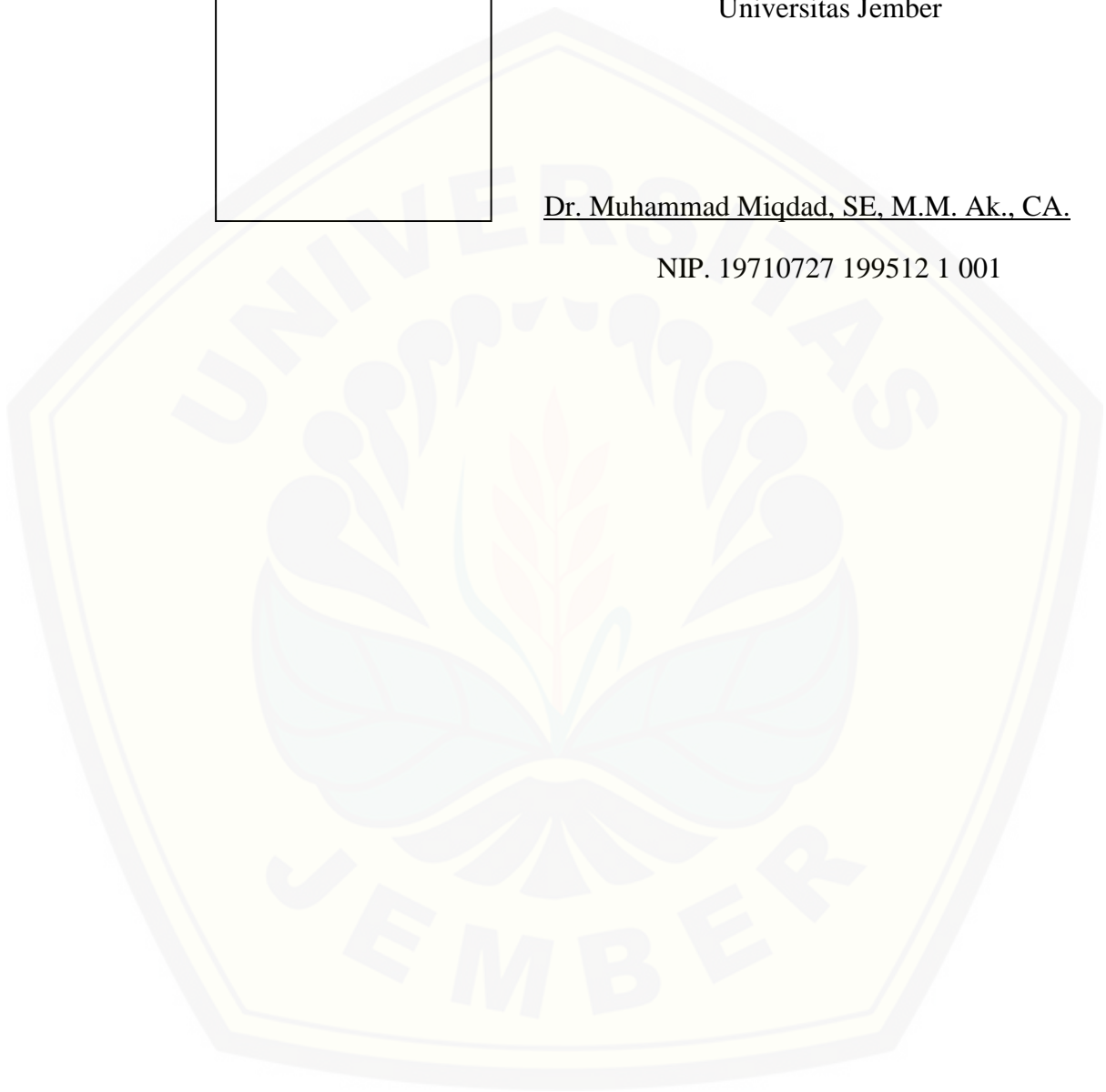
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE, M.M. Ak., CA.

NIP. 19710727 199512 1 001



## RINGKASAN

**Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember;** Dwi Yerry, 110810201084; 2016; 85 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Persoalan yang mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di PT. Pandu Sata Utama Cabang Kalisat Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pandu Sata Utama Cabang Kalisat Jember sebanyak 45 karyawan. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier berganda, teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial diperoleh nilai T hitung kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar 2.494 dan motivasi ( $X_2$ ) sebesar 2.102 serta disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 2.529 lebih besar dari  $t_{tabel} = 2.01954$ , sehingga secara parsial kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 22.170$  lebih besar nilai  $F_{tabel} = 2.83$ , artinya ada pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja dengan persamaan regresi  $Y = 2.194 + 0.325X_1 + 0.253X_2 + 0.346X_3$ . Sementara koefisien determinasi ( $R^2$ ) setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.409 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 40.9% terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) karyawan tetap di PT. Pandu Sata Utama Cabang Kalisat Jember

## SUMMARY

**The Influence of Communications Organization and Work Environment On Employee Productivity Bank Cimb Niaga Branch Jember.** Dwi Yerry, 110810201084; 2016; 85 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

Human resources (HR) is one of the important assets of organizations that can mobilize other resources. The fundamental issue related to human resources is how to develop human resources so as to face competition era. This study aimed to determine the effect of transformational leadership style, motivation, and discipline of work on the performance.

This research is categorized as research explanations (explanatory research), the research describes the relationship of a variable with another variable and examined the association between multiple variables through hypothesis testing. This research was conducted at PT. Pandu Sata Utama Kalisat Branch Jember. The population in this study were as employees of PT. Pandu Sata Utama Kalisat Branch Jember as many as 45 employees. The sample size in this study using saturated sample. Analaisis data using multiple linear regression analysis, the technique is used to determine the overall effect of the independent variables with the dependent variable.

The results of this study there was partial effect obtained value T count transformational leadership (X1) of 2494 and motivation (X2) of 2102 as well as the discipline of work (X3) of 2529 is greater than table = 2.01954, resulting in partial transformational leadership (X1) and work motivation (X2) and work discipline (X3) influence performance. F test results showed that the value of  $F = 22.170$  larger  $F_{table}$  value = 2.83, meaning that there is an influence jointly transformational leadership (X1) and motivation (X2) and work discipline (X3) on the performance by the regression equation  $Y = 2.194 + 0.0325 X1 + 0.253 X2 + 0.346 X3$ , while the coefficient of determination ( $R^2$ ) after adjusting the value of R adjustnya obtained for 0.409 showed that transformational leadership variable (X1) and motivation (X2) and work discipline (X3) together accounted for 40.9% on performance (Y).

Based on the research results can be concluded that there was a partial effect and simultaneous transformational leadership (X1) and motivation (X2) and work discipline (X3) on the performance (Y) employees at PT. Pandu Sata Utama Kalisat Branch Jember

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank CIMB Niaga Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E, MM.,Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah S., SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Handriyono, M,Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr.Purnamie Titisari S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberi masukan.
5. Dr.Hari Sukarno M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi, nasehat, maupun informasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
7. Teristimewa untuk kedua orang tuaku, atas dukungan moril dan materiil, serta semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
8. Untuk Jeannifer Queen yang selalu mendampingi dan memberikan semangat kepada saya agar tidak patah semangat untuk mengerjakan skripsi ini

9. Seluruh rekan manajemen 2011 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 10 April 2017

Penulis



**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Landasan Teori.....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Gaya Kepemimpinan .....	8
2.1.2 Motivasi .....	12
2.1.3 Disiplin Kerja .....	20
2.1.4 Kinerja karyawan .....	25
2.1.5 Pengaruh Antar Variabel.....	30
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	31
2.1.7 Kerangka Konseptual .....	32
<b>2.2 Hipotesis .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 Sumber Data .....</b>	<b>35</b>
<b>3.3 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>35</b>
<b>3.4 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>36</b>

3.5 Identifikasi Variabel.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	37
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	40
3.8 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval.....	40
3.9 Uji Instrumen.....	41
3.10 Analisis Deskriptif.....	43
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.12 Uji Hipotesis.....	45
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian .....	47
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat.....	49
4.1.2 Visi, dan Misi .....	49
4.1.3 Struktur organisasi.....	50
4.2 Deskripsi Responden .....	50
4.3 Deskripsi Variabel .....	52
4.4 Uji Instrumen Data.....	55
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	56
4.6 Analisis Data.....	58
4.7 Pembahasan.....	60
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

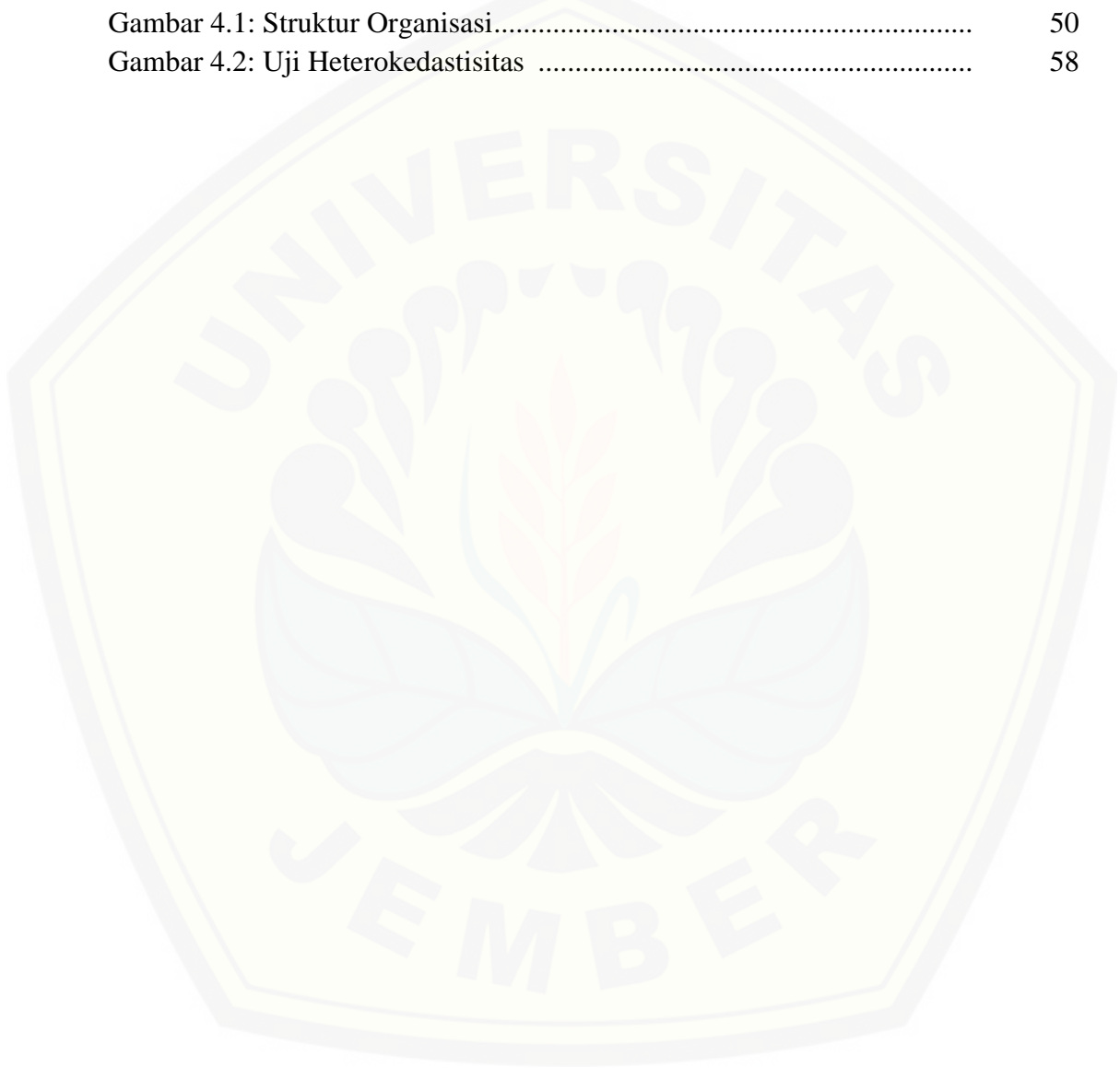
Tabel 2.1: Tinjauan penelitian terdahulu .....	31
Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden .....	51
Tabel 4.2.Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	51
Tabel 4.3.Distribusi frekuensi Pendidikan Responden .....	51
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden.....	52
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Kepemimpinan transformasional .....	52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi kerja .....	53
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Disiplin kerja .....	54
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja .....	55
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen.....	55
Tabel 4.10: Reliabilitas Intrumen.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58





**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1: Kerangka Konsep .....	32
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	47
Gambar 4.1: Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2: Uji Heterokedastisitas .....	58



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

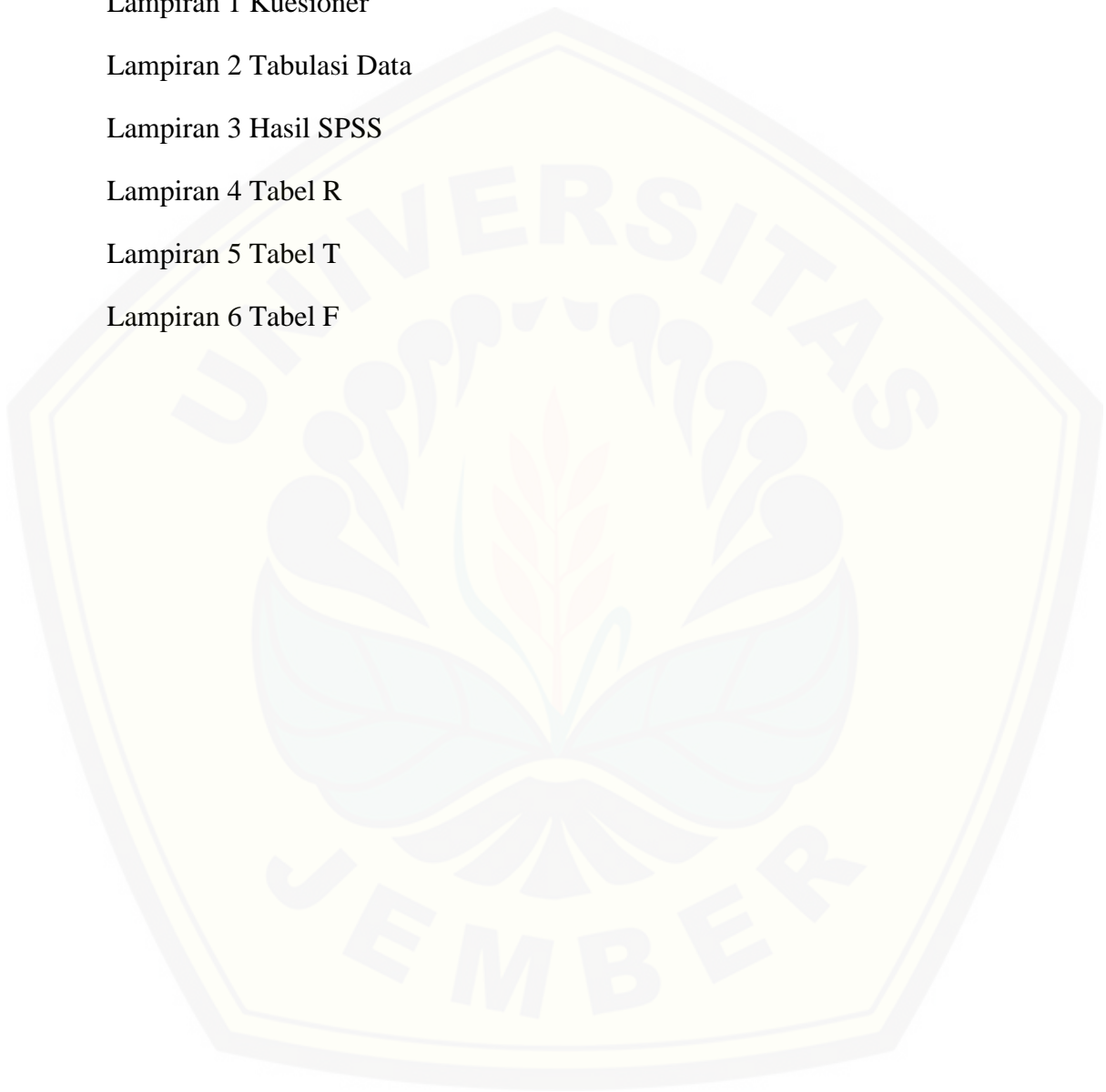
Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil SPSS

Lampiran 4 Tabel R

Lampiran 5 Tabel T

Lampiran 6 Tabel F



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Menurut *Hasibuan, (2008;10)* manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Dewasa ini persaingan bisnis didunia perbankan semakin kompetitif baik dalam pasar domestik maupun internasional. Keadaan ini memnuntut setiap pelaku usaha termasuk perbankan melakukan pemeliharaan manajemen organisasi dalam mengatasi persaingan bisnis ini, perusahaan perlu meningkatkan pemberdayaan terhadap sumber daya yang salah satunya adalah individu-individu sebagai sumber daya esensial dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan mulai membenahi diri dan sedikit melakukan sentuhan-sentuhan penting pada lini sumberdaya manusia agar bisa menghasilkan kerja yang lebih baik dan semakin produktif.

Menurut Mathis dan Jackson, (2006:81) produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output. Secara lebih sederhana, Hasibuan, (2009:127) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses.

Menurut Ardana dkk, (2009:49) produktivitas memegang peranan amat penting. Tingkat produktivitas dalam suatu organisasi tidak hanya menentukan kemampuan organisasi itu menghasilkan laba, tetapi juga kelangsungan hidupnya. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil. Menurut Emmanuel (2012) menyatakan bahwa ketika karyawan berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan.

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi yang dapat dibagi menjadi dua sifat yaitu positif dan negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Komunikasi dalam Perusahaan meliputi komunikasi antara para karyawan dengan pimpinan Perusahaan dan komunikasi antara sesama karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, karyawan dapat menyampaikan ide-ide, gagasan-gagasan, dan saling bertukar informasi, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan lebih mudah dicapai. Adanya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan, staf, dan karyawan akan dapat menyebabkan para karyawan perusahaan paham akan karakteristik-karakteristik dari pimpinan perusahaan, sehingga mampu bekerja dengan baik sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Para karyawan dan karyawan di perusahaan akan tahu apa yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan, sehingga mereka dapat menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Selain komunikasi, produktifitas erat kaitannya dengan faktor lingkungan kerja. Menurut Sutrisno, (2010:118) lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguhsungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai.

Menurut Demet (2012) menyatakan bahwa beberapa faktor di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai kunci untuk mempengaruhi keterlibatan karyawan, produktivitas, moral, dan tingkat kenyamanan baik secara positif maupun negatif. Rina (2012) lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan agar dalam pekerjaannya karyawan dapat memberikan hasil kerja yang

PT Bank CIMB Niaga Tbk meraih penghargaan, di ajang The Asian Banker Excellence in Retail Financial Services Awards 2015 yang diselenggarakan The Asian Banker. Sebanyak dua penghargaan diraih perseroan



yaitu Best Digital Banking Initiative (*Digital Lounge*) dan Best Credit Card Product (AirAsia Credit Card). Pada pengujung tahun 2015, PT Bank CIMB Niaga Tbk kembali meraih penghargaan. Dalam acara Gala Dinner and SRA Night 2015 di Jakarta, Selasa (15/12), Bank CIMB Niaga meraih anugerah Sustainability Reporting Awards (SRA) 2015 untuk kategori Commendation for Best Disclosure on CIMB Niaga Care. Siaran pers perseroan yang diterima *Investor Daily*, Rabu (16/12), menjelaskan, tahun ini merupakan kali ke-4 bagi Bank CIMB Niaga yang secara berturut-turut memenangkan SRA. Penghargaan tersebut diselenggarakan oleh *National Center for Sustainability Reporting* (NCSR). Konsistensi perolehan penghargaan ini merupakan pengakuan dari para *stakeholders* kepada Bank CIMB Niaga yang dinilai terus berupaya memperbaiki laporan Keberlanjutannya dari tahun ke tahun. Hal ini mengacu pada standar internasional *Global Reporting Initiatives* yang disusun dengan tiga fokus utama pelaporan yaitu: indikator-indikator ekonomi, lingkungan, dan sosial.

PT Bank CIMB Niaga Tbk (CIMB Niaga) kembali meraih penghargaan *Sustainability Reporting Awards (SRA) 2015*. CIMB Niaga memenangkan *SRA Awards* untuk kategori *Commendation for Best Disclosure on CIMB Niaga Care*. Penghargaan diterima CIMB Niaga dalam acara Gala Dinner & SRA Night 2015 di Jakarta, Selasa, 15 Desember 2015. Tahun ini merupakan kali keempat bagi CIMB Niaga secara berturut-turut memenangkan SRA yang diselenggarakan oleh National Center for Sustainability Reporting (NCSR). Konsistensi perolehan penghargaan ini merupakan pengakuan dari para *stakeholders* kepada CIMB Niaga yang dinilai terus berupaya memperbaiki Laporan Keberlanjutannya dari tahun ke tahun. CIMB Niaga menyusun *Sustainability Reporting* dengan mengacu kepada standar internasional *Global Reporting Initiatives*. Laporan disusun dengan tiga fokus utama pelaporan, yaitu indikator-indikator ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Bank CIMB Niaga didapatkan fakta yang berbanding terbalik dengan prestasi yang diperoleh, terutama berkaitan dengan karyawan. Berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan diketahui bahwa ruang kerja karyawan tidak memiliki batas dengan

karyawan lainnya sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, beberapa berkas kerja yang tidak tertata dengan rapi karena terbatasnya ruang penyimpanan berkas, sirkulasi udara yang kurang baik karena full AC sehingga akan mengganggu karyawan yang rentan temperatur udara dingin, selain itu Bank CIMB Niaga berada dikawasan yang padat lalu lintas sering kali menimbulkan suara bising yang dapat mengurangi konsentrasi kerja, ruang juga tidak ada musik sehingga karyawan bekerja tidak rileks. Selanjutnya pada aspek komunikasi beberapa karyawan masih kurang jeli berkaitan dengan pencairan kredit pinjaman kepada nasabah sehingga menyebabkan beberapa kredit macet, atasan jarang membicarakan masalah perusahaan kepada bawahan sehingga dalam pengambilan kebijakan karyawan tidak dilibatkan, masih didapati karyawan yang tidak jujur dalam bekerja seperti menerima pemberian dari nasabah dan sebagainya. Keadaan ini jika tidak mendapat respon yang baik dari perusahaan akan memberikan dampak yang negatif terhadap perkembangannya.

Dari fenomena yang ada peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana keadaan lingkungan kerja, pemberian kompensasi serta program pengembangan yang ada di PT. Bank CIMB Niaga Tbk, Cabang Jember apakah dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui motivasi kerja sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas ingin yaitu:



- a. untuk mengkaji pengaruh secara parsial komunikasi terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember
- b. untuk mengkaji pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi instansi  
Memberikan informasi tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember
- b. Bagi akademisi  
Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai komunikasi organisasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai dasar pertimbangan untuk dijadikan evaluasi. Bagi peneliti selanjutnya terutama dalam komunikasi organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Thoha (2008:185) komunikasi organisasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat. Menurut Cangara, (2006:20) komunikasi juga dapat diartikan sebagai bentuk interaksi manusia yang saling berpengaruh mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Menurut pendapat Effendy (2009:13) ” Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Menurut Purwanto (2006:20), komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang bisa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi. Terjadinya proses komunikasi di Perusahaan tentu saja tidak terlepas dari dukungan berbagai komponen yang terlibat langsung dalam proses komunikasi itu sendiri, karena apabila tidak berfungsinya salah satu komponen komunikasi

Menurut Effendy (2009:16) proses komunikasi terbagi menjadi dua tahap, yakni:

1. Proses komunikasi secara primer

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (symbol) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat, gambar, warna yang secara langsung

mampu “menerjemahkan” pikiran dan atau perasaan komunikator kepada komunikan.

## 2. Proses komunikasi secara sekunder

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Surat kabar, telepon, majalah, televisi, film adalah media kedua yang sering digunakan dalam komunikasi.

Menurut Pace dan Faules (2006:154) komunikasi penting dalam setiap hal, begitu pula dalam sebuah organisasi. Komunikasi dibutuhkan setiap anggota organisasi untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya. Para anggota organisasi juga yang meneguhkan pentingnya fungsi komunikasi dalam organisasi. Melalui proses interaksi para anggota organisasi memeriksa eksistensi kepercayaan, dukungan, keterbukaan, penyuluhan, perhatian dan keterusterangan.

Menurut Siagian (2008:91) pengaruh komunikasi dapat bermacam-macam juga berubah-ubah menurut cara pengaruh komunikasi ini ditentukan dan diteguhkan melalui interaksi di antara anggota organisasi. Dalam kehidupan organisasional terdapat empat jenis fungsi komunikasi yaitu : fungsi motivasi, fungsi ekspresi emosi, fungsi penyampaian informasi dan fungsi pengawasan. Menurut Kartono (2010:135) bagi suatu organisasi komunikasi juga dapat berfungsi:

- a. Menghubungkan semua unsur yang melakukan relasi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa kesetiakawanan, dan loyalitas antarsesama.
- b. Semua jajaran pimpinan dapat langsung mengetahui keadaan bidang-bidang yang dibawahinya, sehingga berlangsung pengendalian operasional yang efisien.
- c. Meningkatkan rasa tanggung jawab semua anggota, dan melibatkan mereka pada kepentingan organisasi. Muncullah kemudian rasa keterlibatan atau *sense of involvement* dan rasa ikut memiliki (melu handarbeni), serta *sense of belonging* atau rasa “menjadi bagian” dari suatu kelompok.

- d. Memunculkan saling pengertian dan saling menghargai tugas masing-masing, sehingga meningkatkan rasa kesatuan dan pemantapan *esprit de corps* (semangat korps).

Menurut Pace dan Faules (2006:159) komunikasi efektif merupakan proses saling mempengaruhi sehingga untuk menjalin komunikasi efektif dalam organisasi kerja maka harus memenuhi aspek-aspek yang menjadi patokan utama meliputi:

- a. Kepercayaan

Karyawan disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.

- b. Pembuatan keputusan bersama

Para karyawan disemua tingkat dalam perkantoran harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan perkantoran, yang relevan dengan kedudukan mereka. Selain itu para karyawan hendaknya diajak berkonsultasi dan berkomunikasi dengan pimpinan sehingga aktif dalam decision making.

- c. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterbukaan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam kantor, serta diharapkan para karyawan perlu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa melihat posisi-posisi tertentu.

- d. Keterbukaan dalam komunikasi kebawahan (*top down*)

Mencakup kesediaan pimpinan untuk mengkoordinasikan tugas serta memberikan informasi yang dibutuhkan oleh setiap karyawan .

- e. Mendengarkan dalam berkomunikasi keatas (*bottom up*)

Setiap pimpinan sebaliknya senantiasa mendengarkan saran dan kritikan termasuk masalah-masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan .

- f. Perhatian pada tujuan-tujuan yang berkinerja tinggi (*goal oriented*)

Karyawan disetiap divisi perlu diberi suatu komitmen bahwa perlunya produktivitas tinggi, kualitas tinggi biaya rendah.

## 1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) 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. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Schultz dan Schultz (2010:405) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Davis dan Newstrom (2008:469) "*Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work*". yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja.

Menurut Siagian, (2008:63) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- a. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
- b. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)



## 1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemo (2006:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu (Wulan, 2011:25):

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2009:46) adalah:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

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

- b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

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

- c. Kelembapan udara ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentae. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Syatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan

kalamaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna system penguapan. Pengaryh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karna makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.aaaDengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia.

f. Getaran Mekanis

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



mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ala mini beresonasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- 1) Konsentrasi dalam bekerja
- 2) Datangnya kelelahan
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna ditempat kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerjas harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga

dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik ditempat kerja

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana bgembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

## 2.1.2 Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2009:2) produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata produktif, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or kreate, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Menurut Hasibuan, (2009: 125) produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Sinungan (2009:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Menurut Ravianto (2006:16) produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan perusahaan per satuan waktu. Dalam pengertian tersebut menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Siagian (2008:15) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal. Menurut Blecher (dalam Wibowo, 2007:241) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, lingkungan/ kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Umar, (2008:11) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan yaitu:

- a. sikap kerja dan etos kerja
- b. tingkat keterampilan
- c. hubungan tenaga kerja dan pemimpin
- d. manajemen produktivitas

- e. efisiensi tenaga kerja
- f. kewirausahaan

Produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, maupun faktor lain yang saling berhubungan, sehingga perlu diadakan penyederhanaan. Menurut Sinungan (2008:23) beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu :

- a. Kebutuhan manusia; yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal: yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar). Strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku (*volume* dan standar).
- c. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.
- e. Lingkungan Organisasi (*internal*) berupa: organisasi dan perencanaan, system manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, system insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
- f. Lingkungan Negara (*eksternal*) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan stuktur sosial dan politik, polotik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijakssanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.

- g. Lingkungan Internasional (*regional*) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
- h. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasioanal)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Winaya (dalam Ardana, 2012:270) adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Menurut Sinungan, (2008:12) Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu.

Menurut Sinungan (2008:23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- a. perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan



sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c. perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Menurut Timpe (dalam Sedarmayanti, 2009:80), mengemukakan ciri – ciri karyawan yang produktif sebagai berikut;

- a. lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar;
- b. bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, karyawan yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi;
- c. mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas karyawan ;
- d. dewasa; karyawan yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal;
- e. dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

Produktifitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Indikator yang digunakan mengacu pada Mangkunegara (2009:18-19) meliputi:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerja sama

- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab, dan
- j. Pemanfaatan waktu kerja

### 2.1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, dan analisis data yang digunakan.

Tabel 2: Tinjauan Penelitian Terdahulu

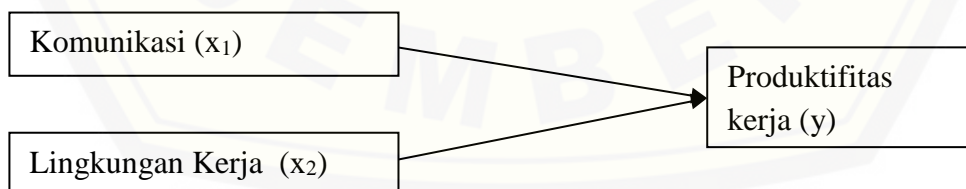
No	Nama	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1	Ema (2012)	Pengaruh komunikasi pada karyawan Terhadap produktivitas kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang tulungagung	Regresi sederhana	Terdapat hubungan yang nyata antara variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja
2	Amir (2015)	Pengaruh komunikasi organisasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Panen Lestari Internusa Sogo Medan	Regresi sederhana	produktivitas kerja karyawan (y) dipengaruhi oleh variabel kualitas Komunikasi Organisasi (x),
3	Muhammad (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dnn Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Pos Indonesia (persero) Divisi Regional II Sumbar Riau Kepri	Path Analisis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja,</li> <li>2. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan</li> <li>3. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja</li> </ol>
4	Daryani	Pengaruh Lingkungan	Regresi	Lingkungan kerja memiliki

(2011)	Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Pada Omahe Bakpia Yogyakarta	sederhana	pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan .
5 (2013)	Adnyani Penngaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan ingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hitakara Denpasar	Regresi Berganda	Penngaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan ingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Ema (2012), Amir (2015), Muhammad (2012), Daryani (2011) dan Adnyani (2013).

#### 2.1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini menjadikan komunikasi , lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktifitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah menurut produktivitas kerja akan dapat tercapai jika karyawan mampu melakukan komunikasi secara efektif dan lingkungan kerja nyaman. Dengan terpenuhi semua faktor yang mempengaruhi tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan pada gambar 1



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**



## **2.2 Hipotesis**

### **2.2.1 Komunikasi Organisasi dan Produktifitas Kerja**

Menurut Alma (2007:190) bahwa komunikasi organisasi menjadi salah satu urat nadi organisasi dalam mencapai tujuan sehingga apabila tidak ada komunikasi maka fungsi suatu organisasi tidak akan berjalan sehingga produktivitas kerja karyawan tidak akan tercapai. Menurut Gibson, (2008:40) Pada dasarnya komunikasi yang efektif merupakan kunci sukses seseorang dalam bekerja apapun pekerjaan orang tersebut. Menurut Emmanuel (2012) menyatakan bahwa ketika karyawan berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan. Mengacu pada teori tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember

### **2.2.2 Lingkungan kerja dan Produktifitas Kerja**

Menurut Keith dan Newstrom, (2008:14) Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain (Nitisemito, 2006:192) : pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap

barang milik karyawan. Mengacu pada teori tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank CIMB Niaga Jember yang tercatat aktif sebanyak 34 karyawan. Cara menentukan ukuran sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2011:112) yang menyatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya bila jumlah subjeknya besar di atas seratus dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Jumlah seluruh Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember adalah sebanyak 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:122).

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Masing-masing data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan dalam penjabaran berikut:

## a. Sumber Data

### 1) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari Bank CIMB Niaga Cabang Jember, data primer dapat berupa jawaban responden dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian komunikasi, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Metode wawancara dilakukan dengan melakukan pertemuan secara langsung dengan responden maupun informasi berkait dengan pedoman pertanyaan yang ada di kuesioner penelitian.

### 1) Data Sekunder

Data ini merupakan profil kantor, jumlah pegawai, jenis kelamin, umur dan masa kerja karyawan yang ada pada Bank CIMB Niaga Cabang Jember yang berkaitan dengan variabel.

## 3.4 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Variabel bebas atau *independent variabel* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: komunikasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ).
- b. Variabel terikat atau *dependent variabel* yang disimbolkan dengan Y, yaitu produktifitas kerja karyawan.

## 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuisisioner penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

## b. Variabel Bebas

Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah komunikasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ )

a. Komunikasi ( $X_1$ ), adalah merupakan *proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk kegiatan pekerjaan* karyawan CIMB Niaga untuk mencapai tujuan organisasi. Skala pengukurannya variabel Komunikasi dengan menggunakan skala *likert*. Indikator yang digunakan menurut Pace dan Faules (2006:159) yaitu:

### 1) Kepercayaan

Karyawan Bank CIMB Niaga berusaha keras untuk mempertahankan hubungan dengan unsur rasa percaya didukung oleh pernyataan dan tindakan.

### 2) Pembuatan keputusan bersama

Karyawan Bank CIMB Niaga mengkomunikasikan semua masalah dalam semua perusahaan agar terlibat dalam decision making.

### 3) Kejujuran

Karyawan Bank CIMB Niaga berusaha jujur dan terbuka dalam menjalin hubungan dalam organisasi tanpa melihat posisi-posisi tertentu.

### 4) Keterbukaan dalam komunikasi kebawahan (*top down*)

Pimpinan Bank CIMB Niaga bersedia untuk mengkoordinasikan tugas serta memberikan informasi yang dibutuhkan oleh setiap karyawan.

### 5) Mendengarkan dalam berkomunikasi keatas (*bottom up*)

Pimpinan Bank CIMB Niaga mendengarkan saran dan kritikan termasuk masalah-masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan.

### 6) Perhatian pada tujuan-tujuan yang berkinerja tinggi (*goal oriented*)

Karyawan Bank CIMB Niaga perlu diberi suatu komitmen bahwa perlunya produktivitas tinggi, kualitas tinggi biaya rendah.

b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan Bank Bank CIMB Niaga. Skala pengukurannya variabel Lingkungan Kerja dengan menggunakan skala *likert*. Adapun



indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2009:46) adalah sebagai berikut:

- a) Temperatur/suhu udara ditempat kerja  
Kemampuan karyawan Bank CIMB Niaga menyesuaikan diri temperatur di ruangan kerja.
- b) Sirkulasi udara ditempat kerja  
Ketersediaan jumlah oksigen di runagn kerja karyawan Bank CIMB Niaga
- c) Bising  
Adanya bunyi yang menyebabkan bising di sekitar runagn kerja karyawan Bank CIMB Niaga
- d) Dekorasi ditempat kerja  
Kesesuaian tata letak ruangan kerja karyawan Bank CIMB Niaga
- e) Keamanan ditempat kerja  
Tingkat keamanan Bank CIMB Niaga atas barang pribadi karyawan

c. Variabel Terikat (Produktifitas kerja/Y)

Produktifitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) karyawan Bank CIMB Niaga. Skala pengukuranya variabel Produktifitas Kerja dengan menggunakan skala *likert* Indikator yang digunakan mengacu pada Mangkunegara (2009:18-19) meliputi:

- a. Mutu pekerjaan  
Hasil pekerjaan karyawan Bank CIMB semakin baik
- b. Kejujuran karyawan  
Karyawan Bank CIMB bekerja dengan jujur
- c. Inisiatif  
Karyawan karyawan Bank CIMB memiliki cara tertentu dalam menyederhanakan pekerjaan
- d. Kehadiran  
Tingkat kehadiran karyawan Bank CIMB dalam bekerja



e. Sikap

Karyawan Bank CIMB kooperatif dengan semua kebijakan perusahaan

f. Kerja sama

Kemampuan karyawan Bank CIMB bekerja sama dengan karyawan lainnya

g. Keandalan

Kecepatan karyawan Bank CIMB dalam menyelesaikan pekerjaan

h. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan karyawan Bank CIMB terhadap pekerjaannya

i. Tanggung jawab, dan

Karyawan Bank CIMB bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan

j. Pemanfaatan waktu kerja

Kemampuan karyawan Bank CIMB Niaga dalam memaksimalkan jam kerja

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Menentukan nilai variabel atau indikator dengan menggunakan:

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Penilaian jawaban tentang Komunikasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), Produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

### 3.7.2 Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid sedangkan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai  $r$  hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- $r$  = Koefisien Korelasi
- $n$  = Jumlah sampel
- $X$  = Skor tiap butir
- $Y$  = Skor Total

Cara pengatasinya apabila tidak valid melakukan penyebaran kuesioner sebagian dahulu untuk mengetahui apakah valid atau tidak, apabila penyebaran kuesioner yang sebagian itu valid, maka dilakukan dengan penyebaran seluruhnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa

suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien *Cronbach Alpha*

X = Jumlah pernyataan di skala

r = rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

Cara mengastasi apabila tidak realibilitas kembali lagi dalam pengumpulan data kuisioner.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan produktifitas kerja (Y) Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember , digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a = bilangan konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi variabel komunikasi

$b_2$  = Koefisien Regresi variabel lingkungan kerja

$X_1$  = komunikasi

$X_2$  = lingkungan kerja

Y = produktifitas kerja

$e_i$  = Faktor gangguan

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan progam SPSS v.16 *for windows*.

#### a. Uji normalitas data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model

regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnovtest* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Apabila data yang diperoleh tidak berdistribusi normal, peneliti akan menggunakan *Central Limit Theorem*, yang menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika data melebihi 30.

## b. Uji multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Ghozali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL  $< 0,10$  atau TOL  $> 10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya. Apabila terjadi gejala multikolinearitas, peneliti mengambil langkah perbaikan yaitu dengan menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X, (Gujarati, 2006:45).

## c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen (Gujarati, 2005:117), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas dan

dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Bila dalam model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas maka peneliti akan menggunakan metode Weighted Least Square (WLS) untuk mengatasi masalah tersebut. Menurut Winarno (2009:154), menyatakan bahwa metode WLS dengan menentukan nilai pembobot yang proporsional terhadap inverse (kebalikan) dari nilai varians variabel respons sehingga diperoleh residual yang baru yang memiliki sifat seperti pada regresi yang bersifat OLS, kemudian dilakukan pengujian heteroskedastisitas kembali. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yang tepat, yaitu masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah tertransformasi

### **3.7.5 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

#### **1) Uji t**

Analisis uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan produktifitas kerja (Y) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember.



Formulasi hipotesis uji t :

a. Memformulasikan H0 dan Ha

H0 :  $b_i = 0$  : Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1 :  $b_i \neq 0$  : Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

b. *Level of significance* 5%

c. Menghitung distribusi probabilitas:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

$b_i$  = koefisien regresi

Se( $b_i$ ) = *standard error* dari koefisien korelasi

d. Kriteria:

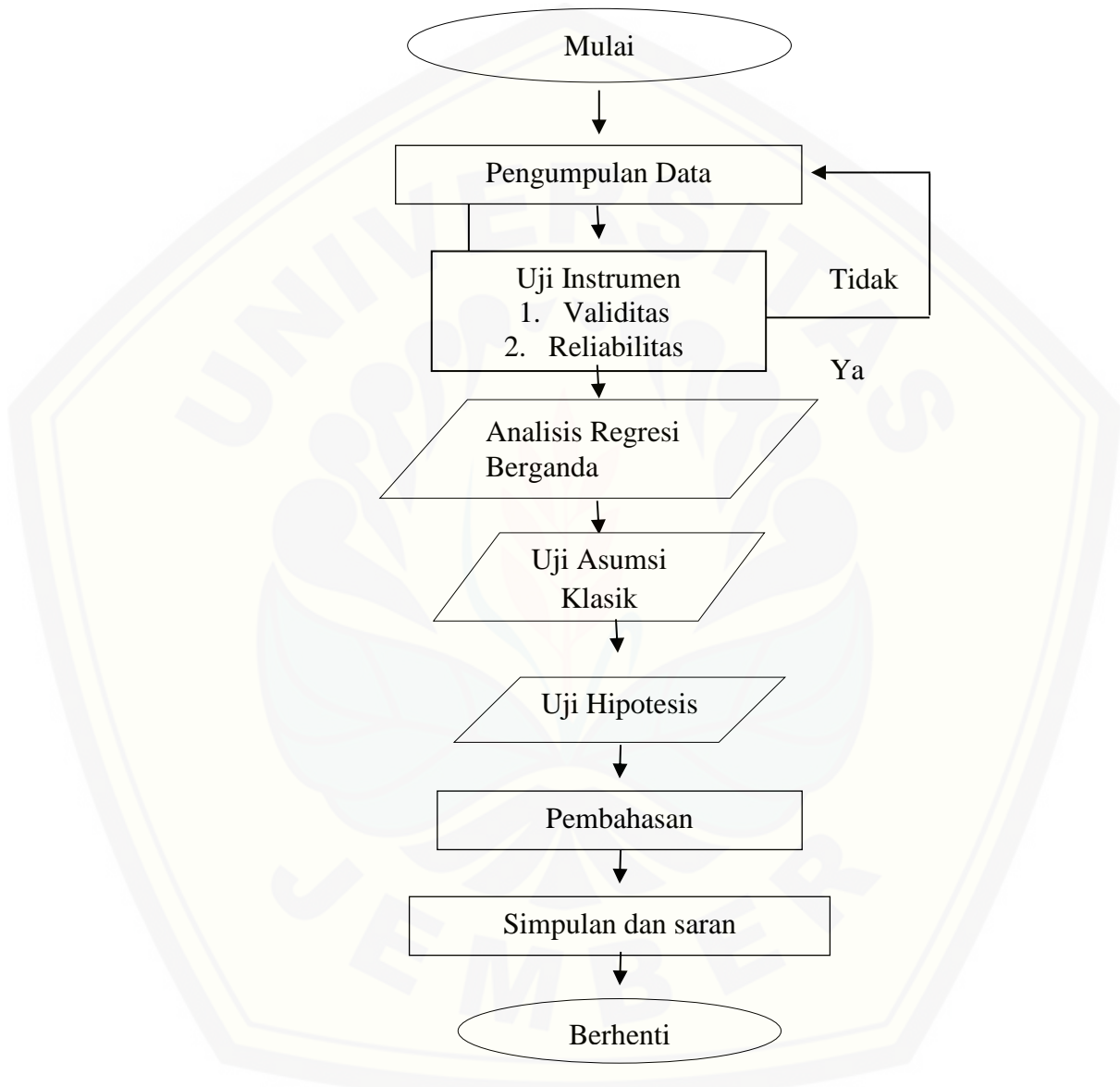
1. Apabila nilai  $\text{sig} > \alpha$ , maka Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas (Komunikasi, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).

2. Apabila nilai  $\text{sig} < \alpha$ , maka Ha diterima karena ada terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas (Komunikasi, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja)



#### 4 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan pada Gambar 2:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
- b. Melakukan pengumpulan data.
- c. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.
- d. Melakukan uji asumsi klasik.
- e. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel Y.
- f. Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji t.
- g. Melakukan pembahasan.
- h. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- i. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan secara simultan terhadap Produktifitas Kerja menunjukkan hubungan yang signifikan. Ini membuktikan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja secara simultan yang baik akan meningkatkan Produktifitas Kerja .
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Komunikasi yang baik akan meningkatkan Produktifitas Kerja.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan Produktifitas Kerja.

### 5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alek S. Nitisemito, 2006, Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Alma, Buchari. 2007. Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa. Bandung: CV. Alfabeta.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.*
- Ardana , Komangdkk.2009. *Perilaku Keorganisasian.*Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta
- Cangara, Hafied H, 2006, *Pengantar Ilmu Komunikasi,* PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
- Davis, Keith. Newstrom, John. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga
- 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.*
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Komunikasi teori dan praktek.* Bandung : PT Remaja. Rosdakarya
- Effendy, Onong Uchjana. 2007.*Ilmu Komunikasi (teori dan Praktek).* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Emmanuel Majekodunmi Ajala. 2012. The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welvare, Performance And Productivity University of Ibadan. *Journal of management. Volume 12, No. 1, pp. 141-149.*
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7,* Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta

- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husen, Umar, 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Mathis, R dan Jackson, W.2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Mulyana, Deddy. 2007. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pace, R. Wayne & Don. F. Faules, 2006, *Komunikasi Organisasi*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Ravianto, J, 2006, *Produktivitas dan Manajemen*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Rina, Damayanthi 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 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*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Schultz, D., & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson
- Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*., Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta

Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta

Sinungan, Muchdarsyah, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Prduktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta



## Kuesioner Penelitian

### Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember

#### I. Identitas Peneliti

Nama :  
NIM :  
Fakultas : Ekonomi

#### II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Jember. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara/i tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai karyawan/pegawai.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara/i dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

## KUESIONER

### A. Karakteristik Responden

1. Nomor responden : \_\_\_\_\_(Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :

### B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:

- |                     |       |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju       | = SS  |
| Setuju              | = S   |
| Cukup Setuju        | = CS  |
| Tidak Setuju        | = TS  |
| Sangat Tidak Setuju | = STS |

3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

## A. Komunikasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya berusaha keras untuk mempertahankan hubungan dengan unsur rasa percaya					
2	Saya mengkomunikasikan semua masalah dengan pimpinan					
3	Saya berusaha terbuka dalam menjalin hubungan dalam organisasi tanpa melihat posisi-posisi tertentu.					
4	Saya bersedia untuk mengkoordinasikan tugas serta memberikan informasi yang dibutuhkan					
5	Saya mendengarkan saran dan kritikan dalam bekerja					
6	Saya berusaha meningkatkan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan					

## B. Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Temperatur suhu tidak mempengaruhi saya dalam bekerja					
2	Sirkulasi udara yang baik membantu saya dalam bekerja di Bank CIMB Niaga					
3	Ruang kerja yang kedap suara di Bank CIMB Niaga membantu saya berkonsentrasi dalam bekerja					
4	Tata letak ruangan kerja karyawan Bank CIMB Niaga sangat sesuai					
5	Tingkat keamanan Bank CIMB Niaga membuat saya tenang dalam bekerja					

C. Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya di Bank CIMB semakin baik					
2	Kejujuran adalah modal saya dalam bekerja di Bank CIMB					
3	Saya memiliki cara tertentu dalam menyederhanakan pekerjaan					
4	Tingkat kehadiran saya Bank CIMB sangat tinggi					
5	Saya menerima dengan semua kebijakan perusahaan					
6	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata karyawan lainnya					
8	Saya mengetahui dengan detail setiap tugas yang dikerjakan					
9	Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
10	Saya gunakan waktu kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Komunikasi (X1)							Lingkungan Kerja (X2)					Produktivitas Kerja (Y)												
	1	2	3	4	5	6	Jumlah	1	2	3	4	5	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	
1	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	3	5	3	3	3	22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	5	5	4	5	3	4	26	4	5	3	3	5	20	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	45
4	4	5	3	5	5	4	26	4	5	4	4	4	21	4	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	43
5	2	5	3	5	5	5	25	4	4	4	4	3	19	2	4	3	2	3	4	3	3	5	5	5	34
6	3	5	3	5	5	5	26	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
7	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	35
8	5	5	3	5	3	4	25	4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	41
9	5	4	3	4	5	5	26	4	4	3	3	5	19	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	42
11	3	4	3	4	3	5	22	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34
12	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
13	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
14	3	5	3	5	4	4	24	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
16	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	3	18	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	42
17	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	3	5	21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
18	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
20	4	4	3	4	4	4	23	3	3	4	4	3	17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
21	4	4	5	5	4	5	27	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
22	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	47
23	3	5	5	5	3	5	26	3	4	4	4	3	18	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	43
24	3	5	5	5	3	5	26	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
25	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	45
26	5	4	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
27	5	4	5	5	5	4	28	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	38
28	5	5	5	4	5	4	28	3	2	3	4	4	16	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	40
29	5	4	5	4	5	4	27	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	5	4	5	5	5	5	29	3	3	4	4	3	17	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	43
31	4	5	5	4	5	5	28	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	39
32	4	5	5	4	4	5	27	3	3	3	3	2	14	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	42
33	5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	47
34	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	37

**Lampiran 3 Jawaban Responden**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	7	20.6	20.6	23.5
	4.00	12	35.3	35.3	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	17	50.0	50.0	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	32.4	32.4	32.4
	4.00	7	20.6	20.6	52.9
	5.00	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	14	41.2	41.2	47.1
	5.00	18	52.9	52.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	20.6	20.6	20.6
	4.00	12	35.3	35.3	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	15	44.1	44.1	52.9
	5.00	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	38.2	38.2	38.2
	4.00	17	50.0	50.0	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	7	20.6	20.6	23.5
	4.00	21	61.8	61.8	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	20.6	20.6	20.6
	4.00	24	70.6	70.6	91.2
	5.00	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	38.2	38.2	38.2
	4.00	18	52.9	52.9	91.2
	5.00	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	16	47.1	47.1	50.0
	4.00	10	29.4	29.4	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	5	14.7	14.7	17.6
	4.00	13	38.2	38.2	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	64.7	64.7	64.7
	5.00	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	47.1	47.1	47.1
	4.00	13	38.2	38.2	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	6	17.6	17.6	20.6
	4.00	15	44.1	44.1	64.7
	5.00	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	11	32.4	32.4	35.3
	4.00	18	52.9	52.9	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	19	55.9	55.9	64.7
	5.00	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	29.4	29.4	29.4
	4.00	20	58.8	58.8	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	2	5.9	5.9	8.8
	4.00	15	44.1	44.1	52.9
	5.00	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	18	52.9	52.9	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	20	58.8	58.8	64.7
	5.00	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



**Lampiran 4 Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	-.229	.486**	-.078	.218	-.212	.451**
Sig. (2-tailed)		.193	.004	.662	.215	.229	.007
N	34	34	34	34	34	34	34
X1.2 Pearson Correlation	-.229	1	-.051	.644**	.253	.541**	.518**
Sig. (2-tailed)	.193		.773	.000	.148	.001	.002
N	34	34	34	34	34	34	34
X1.3 Pearson Correlation	.486**	-.051	1	.091	.123	.161	.608**
Sig. (2-tailed)	.004	.773		.609	.489	.363	.000
N	34	34	34	34	34	34	34
X1.4 Pearson Correlation	-.078	.644**	.091	1	.267	.520**	.621**
Sig. (2-tailed)	.662	.000	.609		.126	.002	.000
N	34	34	34	34	34	34	34
X1.5 Pearson Correlation	.218	.253	.123	.267	1	.354*	.644**
Sig. (2-tailed)	.215	.148	.489	.126		.040	.000
N	34	34	34	34	34	34	34
X1.6 Pearson Correlation	-.212	.541**	.161	.520**	.354*	1	.609**
Sig. (2-tailed)	.229	.001	.363	.002	.040		.000
N	34	34	34	34	34	34	34
X1 Pearson Correlation	.451**	.518**	.608**	.621**	.644**	.609**	1
Sig. (2-tailed)	.007	.002	.000	.000	.000	.000	
N	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.726**	.419*	.243	.599**	.854**
Sig. (2-tailed)		.000	.014	.167	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X2.2 Pearson Correlation	.726**	1	.208	.198	.456**	.747**
Sig. (2-tailed)	.000		.238	.261	.007	.000
N	34	34	34	34	34	34
X2.3 Pearson Correlation	.419*	.208	1	.253	.315	.577**
Sig. (2-tailed)	.014	.238		.149	.070	.000
N	34	34	34	34	34	34
X2.4 Pearson Correlation	.243	.198	.253	1	.272	.539**
Sig. (2-tailed)	.167	.261	.149		.119	.001
N	34	34	34	34	34	34
X2.5 Pearson Correlation	.599**	.456**	.315	.272	1	.791**
Sig. (2-tailed)	.000	.007	.070	.119		.000
N	34	34	34	34	34	34
X2 Pearson Correlation	.854**	.747**	.577**	.539**	.791**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
N	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .471* .005 34	.471* .005 34	.590* .000 34	.644* .000 34	.319 .066 34	.113 .526 34	.734* .000 34	.412* .015 34	.259 .139 34	.233 .184 34	.755* .000 34
Y.2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.471* .005 34	1 .005 34	.505* .002 34	.587* .000 34	.456* .007 34	.588* .000 34	.511* .002 34	.235 .180 34	.289 .097 34	.375* .029 34	.741* .000 34
Y.3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.590* .000 34	.505* .002 34	1 .002 34	.583* .000 34	.358* .038 34	.399* .020 34	.536* .001 34	.505* .002 34	.271 .121 34	.305 .079 34	.783* .000 34
Y.4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.644* .000 34	.587* .000 34	.583* .000 34	1 .000 34	.638* .000 34	.300 .085 34	.641* .000 34	.388* .023 34	.100 .574 34	.248 .158 34	.806* .000 34
Y.5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.319 .066 34	.456* .007 34	.358* .038 34	.638* .000 34	1 .082 34	.303 .002 34	.505* .002 34	.127 .475 34	.156 .379 34	.269 .124 34	.635* .000 34
Y.6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.113 .526 34	.588* .000 34	.399* .020 34	.300 .085 34	.303 .082 34	1 .037 34	.359* .000 34	.189 .285 34	.068 .704 34	.199 .259 34	.511* .002 34

Y.7	Pearson Correlation	.734*	.511*	.536*	.641*	.505*	.359*	1	.272	.334	.398*	.811*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.002	.037		.120	.054	.020	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson Correlation	.412*	.235	.505*	.388*	.127	.189	.272	1	-.085	.176	.518*
	Sig. (2-tailed)	.015	.180	.002	.023	.475	.285	.120		.631	.319	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.9	Pearson Correlation	.259	.289	.271	.100	.156	.068	.334	-.085	1	.655*	.430*
	Sig. (2-tailed)	.139	.097	.121	.574	.379	.704	.054	.631		.000	.011
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.10	Pearson Correlation	.233	.375*	.305	.248	.269	.199	.398*	.176	.655*	1	.555*
	Sig. (2-tailed)	.184	.029	.079	.158	.124	.259	.020	.319	.000		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	.755*	.741*	.783*	.806*	.635*	.511*	.811*	.518*	.430*	.555*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.002	.011	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	7

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	11

**Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.483	3.18646

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.800	2	166.400	16.388	.000 <sup>b</sup>
	Residual	314.758	31	10.153		
	Total	647.559	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.633	6.617		.851	.401
	X1	.619	.224	.353	2.769	.009
	X2	.639	.236	.562	4.410	.000

a. Dependent Variable: Y



**Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		34	34	34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.7647	18.8824	41.2059
	Std. Deviation	2.52333	2.39652	4.42978
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.157	.101
	Positive	.100	.157	.078
	Negative	-.184	-.104	-.101
Test Statistic		.184	.157	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 <sup>c</sup>	.133 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

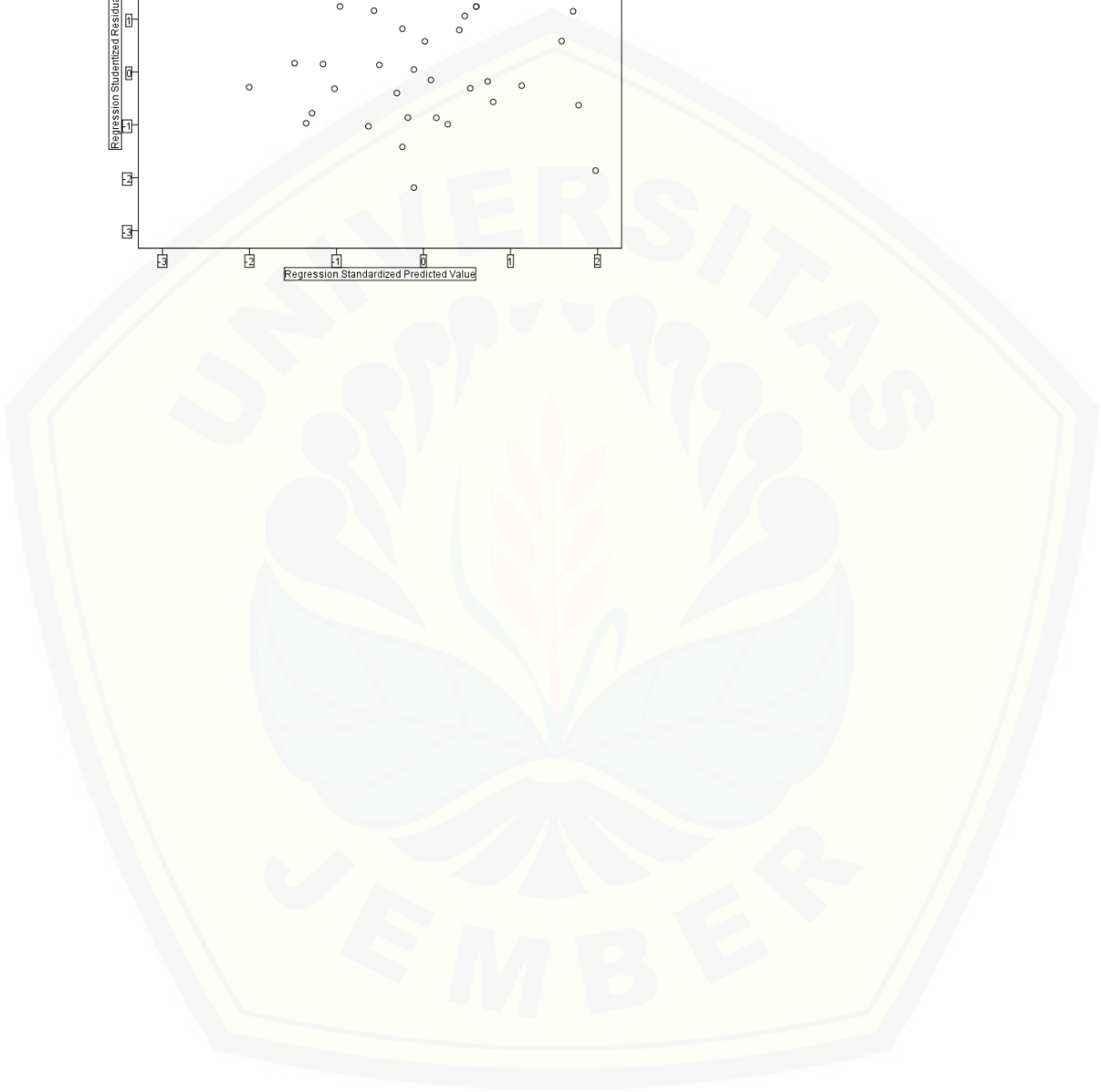
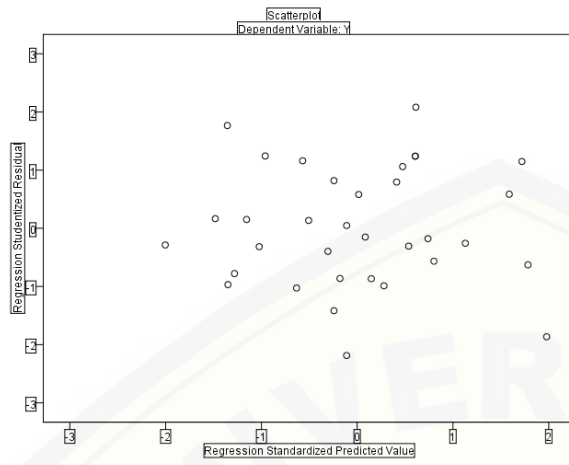
**b. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.633	6.617		.851	.401		
X1	.619	.224	.353	2.769	.009	.966	1.036
X2	.639	.236	.562	4.410	.000	.966	1.036

- a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Lampiran 7 Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.633	6.617		.851	.401
	X1	.619	.224	.353	2.769	.009
	X2	.639	.236	.562	4.410	.000

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.800	2	166.400	16.388	.000 <sup>b</sup>
	Residual	314.758	31	10.153		
	Total	647.559	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**c. Uji Koefisienan Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.483	3.18646

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 9 Ftabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.36	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97