

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BARESOLOK PEKANBARU**

## **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH**

**ABDUL AZIZ FAHMIL**

**NIM: 11571105449**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ABDUL AZIZ FAHMIL  
NIM : 11571105449  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BARESOLOK PEKANBARU

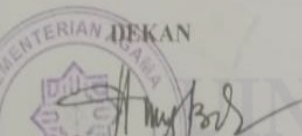
DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



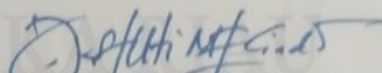
ZULHAIDA, SE, MM  
NIP. 19741204 20141 1 2001

MENGETAHUI :



DEKAN  
Dr. Hj. MAHYARNI, SE, M.M  
NIP.19700826 199903 2 001

KETUA PRODI MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
NIP. 197205132007012018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

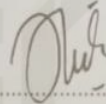
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

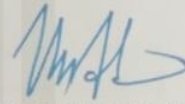
NAMA : ABDUL AZIZ FAHMIL  
NIM : 11571105449  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BARESOLOK PEKANBARU  
HARI/TANGGAL UJIAN : JUMAT, 29 JULI 2022

Tim Penguji

Ketua  
Dr. JULINA, SE, M.Si



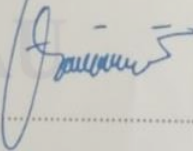
Sekretaris  
MARTHA HASANAH, SH, MH



Penguji I  
Dr. MULYA SOSIADY, SE, MM



Penguji II  
TASRIANI, M.Ag



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :  
Nomor : Nomor 25/2021  
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ABDUL AZIZ FAHMIL  
NIM : 11571105449  
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru/29 Mei 1997  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Masyarakat Restoran Baresolok Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 Juli 2022  
Yang membuat pernyataan

  
ABDUL AZIZ FAHMIL  
NIM : 11571105449

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BARESOLOK PEKANBARU

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya penurunan kinerja karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru dalam kurun waktu 2020-2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik kuisioner dan wawancara. Responden dalam penelitian ini sebanyak 79 orang karyawan dengan profesi sebagai manajer, tukang masak dan pramusaji. Analisis data dilakukan dengan melakukan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran baresolok pekanbaru. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh besar pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja sebesar 80.1%.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahilabbil'alamin dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BARESOLOK PEKANBARU”**. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak terutama kepada kedua orang tua saya, “Alm. Heffyrizal Gaffar” dan “Sri Herlinawati”. Terima kasih atas do'a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini selama penyusunan skripsi.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag, selaku Rektor UIN Suska Riau
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku pembimbing proposal dan skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Lusiawati, SE, M.B.A. selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Kepada Ibuk Leni Marlina selaku Manajer Restoran Baresolok Pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal ‘alamin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2022

Penulis

Abdul Aziz Fahmil  
NIM : 11571105449



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II</b> .....	12
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Kinerja .....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
2.1.3 Kriteria Kriteria Kinerja .....	16
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Lingkungan Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.2.2 Jenis lingkungan kerja .....	22
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	23
2.2.4 Dimensi dan Indikator lingkungan kerja .....	25
2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja.....	26
2.3 Komunikasi .....	26
2.3.1 Pengertian Komunikasi .....	26
2.3.2 Prinsip Komunikasi Yang Efektif.....	28
2.3.3 Jenis Komunikasi .....	29
2.3.4 Tujuan dan Manfaat Komunikasi .....	30
2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi .....	30
2.3.6 Indikator Komunikasi.....	31
2.4 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Komunikasi dan Kinerja .....	32
2.4.1 Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja .....	32
2.4.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi .....	33
2.4.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	34
2.5 Penelitian Terdahulu .....	36

2.6 Konsep Operasional Variabel.....	40
2.7 Kerangka Penelitian .....	41
2.8 Hipotesis Penelitian.....	42
<b>BAB III.....</b>	<b>43</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.2 Jenis Penelitian.....	43
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6 Analisis Kualitas Data.....	46
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8 Analisis Data.....	49
3.9 Uji Hipotesis .....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>52</b>
<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Sejarah Restoran Baresolok.....	52
4.2 Cabang Restoran Baresolok .....	53
4.3 Sistem Bagi Hasil.....	53
4.4 Manajemen Restoran.....	54
4.5 Sturktur Organisasi.....	55
<b>BAB V.....</b>	<b>56</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	56
5.1.1 Responden berdasarkan Usia.....	56
5.1.2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
5.1.3 Responden berdasarkan Pendidikan .....	57
5.1.4 Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	58
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	59
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	59
5.2.2 Lingkungan Kerja (X1) .....	61
5.2.3 Komunikasi (X2).....	63
5.3 Uji Kualitas Data.....	65
5.3.1 Uji Validitas .....	65
5.3.2. Uji Realibilitas .....	68
5.4 Uji Normalitas.....	69
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	70
5.5.1 Uji Multikolonieritas .....	70
5.5.2 Uji Autokorelasi .....	71
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	72
5.6 Analisis Data Penelitian .....	74
5.6.1 Analisis Persamaan Regresi Liner Berganda.....	74

5.6.2 Uji Parsial (Uji T).....	75
5.6.3 Uji Simultan (Uji F) .....	77
5.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	80
5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	81
5.6.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
<b>BAB VI</b> .....	83
<b>PENUTUP</b> .....	83
6.1 Kesimpulan .....	83
6.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	84
<b>LAMPIRAN</b> .....	86

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Daftar Karyawan Pada Restoran Baresolok ..... 2
Tabel 1.2	Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada Restoran Baresolok ..... 4
Tabel 1.3	Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan ..... 7
Table 1.4	Standart Nilai Kinerja Karyawan ..... 8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 36
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel..... 40
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia..... 56
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 57
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan ..... 58
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 58
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan ..... 60
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja ..... 61
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Komunikasi..... 63
Tabel 5.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan..... 65
Tabel 5.9	Uji Validitas Lingkungan Kerja ..... 66
Tabel 5.10	Uji Validitas Komunikasi..... 67
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas ..... 69
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Multikolineritas ..... 71
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Autokorelasi ..... 72
Tabel 5.14	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda..... 74
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)..... 76
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) ..... 78
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Koefesien Determinasi ( $R^2$ )..... 79

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Restoran Baresolok.....	55
Gambar 5.1 Uji Normalitas Garis Plot .....	69
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	73



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas SPSS
- Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan segala aktifitas. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal, Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manusia memerlukan organisasi dan juga sebaliknya organisasi memerlukan manusia untuk menjalankan kegiatannya. Sukses atau tidaknya organisasi tersebut tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Keterlibatan manusia dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi biasanya diwujudkan dalam hubungan yang bersifat formal.

Restoran Baresolok Pekanbaru merupakan cabang dari Restoran Sederhana yang berpusat di Jakarta, dengan berdirinya Restoran Baresolok di

pekanbaru menambah keanekaragaman kuliner di pekanbaru dengan masakan khas padangnya.

Mandat yang diamanatkan pada Restoran Baresolok dikristalisasikan pada visi dan misi perusahaan, terutama sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi dan lapangan pekerjaan. Dalam mewujudkan visi dan misinya Restoran Baresolok harus didukung sumber daya manusia yang terampil dan handal salah satunya adalah karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Daftar karyawan pada Restoran Baresolok**

No	Bagian	Jumlah
1	Manager	2 orang
2	Wakil Manager	2 orang
3	Tukang Masak	20 orang
4	Pramusaji	55 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>79 orang</b>

*Sumber data : Restoran Baresolok tahun 2021*

Tabel 1 memperlihatkan jumlah karyawan di Restoran Baresolok adalah sebanyak 79 orang, manager 2 orang, wakil manager 2 orang, tukang masak 20 orang, dan pramusaji 55 orang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya **Sugiyarti ( 2012: 75 )**. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan



secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh tercapai secara optimal.

Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan, maka sudah selayaknya perusahaan mengelola dengan baik lingkungan kerja tersebut, agar dapat menumbuhkan kembangkan semangat kinerja karyawan dalam melaksanakan aktifitas karyawan. Dengan dikelolanya lingkungan kerja tersebut akan menumbuhkan rasa nyaman dan rasa terjamin para karyawan dalam bekerja menjalankan aktifitasnya, sehingga mendukung kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Restoran Baresolok di Pekanbaru ada 4 cabang, pusat nya berada di Jl. Jend.Ahmad Yani No.107, Kondisi lingkungan kerja Restoran Baresolok cukup kondusif jika di lihat dari lingkungan kerja yang berada di ruangan makan. Namun karena ini restoran, maka peneliti melihat lingkungan kerja yang berada di dapur. Restoran Baresolok hanya memiliki 1 dapur dan tukang masak 20 orang, ruangan dapurnya memiliki ukuran 60m<sup>2</sup>, karena banyak nya peralatan memasak dan tukang masak 20 orang ruangan dapur menjadi sempit, dan pencahayaan yang kurang disaat hari gelap, ditambah sirkulasi udara yang kurang memadai. Sehingga beberapa karyawan merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nyaman. Ini terbukti dari hasil wawancara dengan 20 orang responden menyatakan 65% yaitu ruang dapur yang sempit. Untuk mengetahui tingkat *Labour Turnover* karyawan di restoran Baresolok Pekanbaru dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat *Labour Turnover* Karyawan Pada Restoran Baresolok**

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2016	60	6	2	64	62	3,22
2017	64	10	5	69	66,5	7,51
2018	69	6	3	72	70,5	4,25
2019	72	12	7	77	74,5	6,62
2020	77	7	5	79	78	7,64

**Sumber: Restoran Baresolok 2021**

Dari tabel 2 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2016 jumlah karyawan awal tahun 60 orang, karyawan masuk 6orang jadi semuanya berjumlah 66 orang dan keluar 2 orang jadi  $66-2 = 64$  orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO 3,22%. Pada tahun 2017 jumlah karyawan awal tahun 64 orang, karyawan masuk 10 orang jadi semuanya berjumlah 72 orang dan yang keluar 5 orang jadi  $72-5 = 67$  orang dengan tingkat LTO yang meningkat menjadi 7,51%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun 69 orang, karyawan yang masuk 6 orang jadi semuanya berjumlah 75 orang dan yang keluar 3 orang jadi  $75-3 = 72$  orang dengan tingkat LTO yang menurun menjadi 4,25%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun 72 orang, karyawan yang masuk 12orang jadi semuanya berjumlah 84 orang dan yang keluar 7 orang jadi  $84-7 = 77$  orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang naik

dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar 6,62%. Tahun 2020 jumlah karyawan awal tahun 77 orang, karyawan yang masuk 7 orang jadi semuanya berjumlah 84 orang dan yang keluar 5 orang jadi  $84 - 5 = 79$  orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 8,64%.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Menurut **Husanaini Usman (2014 : 470)** komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan.

Komunikasi juga mempunyai fungsi regulatif yaitu pimpinan dapat menyampaikan atauran perusahaan yang harus dilakukan. Selain itu komunikasi

juga mempunyai fungsi persuasif yaitu pimpinan dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih sukarela, serta fungsi integratif yang dapat menciptakan suatu lingkungan perusahaan yang terintegritas.

Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan di Restoran Baresolok belum efektif. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan 20 karyawan menyatakan 25% mereka kurang puas dengan komunikasi yang dijalin dengan pimpinan. Komunikasi yang tidak efektif juga mempengaruhi kinerja karyawan restoran Baresolok.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat menghasilkan sesuatu untuk organisasi. Menurut **Mangkunegara ( 2011 : 67 )** kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya. Menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Kinerja karyawan di restoran Baresolok ini kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang bekerja 12 jam, dan hanya sekali off dalam sebulan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jam kerja di mulai masuk jam 08.00 WIB, istirahat 2 jam secara bergantian di mulai jam 16.00 WIB, dan selesai kerja jam 22.00 WIB. Kondisi seperti ini membuat beberapa karyawan merasa bosan dan jenuh sehingga menurunkan semangat dan kualitas kerjanya.

Kondisi kinerja karyawan pada Restoran Baresolok Pekanbaru dapat dilihat dari tabel 3 berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

PERILAKU KERJA	2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggungjawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>		<b>69</b>

*Sumber :Restoran Baresolok Tahun 2021*

Dari Tabel 3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di Restoran Baresolok di tahun 2020 sebesar 78% dan ditahun 2021 menurun hingga 69%.

**Tabel 1.4**  
**Standart Nilai Kinerja Karyawan**

No.	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

*Sumber : Restoran Baresolok Tahun 2021*

Dikarenakan berbagai permasalahan yang sudah dikemukakan di atas, maka perlu dilakukan penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja dan komunikasi yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BARESOLOK PEKANBARU”**

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Baresolok?
2. Apakah secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Baresolok?
3. Apakah secara simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Baresolok?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Restoran Baresolok.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Baresolok.
3. Untuk mengetahui apakah secara simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Baresolok.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas wawasan atau pengetahuan khususnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat jadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Khususnya dalam masalah Lingkungan Kerja dan Komunikasi yang dapat dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan.
3. Untuk peneliti lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan defenisi operasional variabel dan metode analisis data.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini akan dibahas tentang sejarah Restoran Bareh Solok Pekanbaru, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi perusahaan tugas pokok dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru.



## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan ( 2016 )** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut **Badriyah ( 2015 )** manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Menurut **Dessler ( 2015 )** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut **Simamora ( 2015 )** manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi yang baik para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan integritas yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan.

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Untuk meningkatkan prestasi yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut **Gondal ( 2013 )**, pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut **Yohana Anwar ( 2016 : 190)** kinerja adalah

hasil dari suatu proses yang mangacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **Simamora ( 2013 : 61)** kinerja adalah karyawan mencapai persyaratan pekerjaan, dan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan *Keith Davis* bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut **Priansa ( 2017 : 48 )**, kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Dari definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan prinsip tertentu.

### 2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Kasmir ( 2016 : 189)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Di bawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa diamati dan dievaluasi menurut **Handoko ( 2013 : 82)**, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka diperlukan adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja dengan kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

### 2. Faktor Pendidikan

Perusahaan usaha dagangan biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan produktivitasnya.

### 3. Umur

Umur seorang tenaga kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah umur lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan untuk kebutuhan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

#### 5. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moral terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moral tersebut berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematika yang harus mendapat perhatian serius.

#### 6. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan hasil yang bagus.

### 2.1.3 Kriteria Kriteria Kinerja

Menurut **Indraastusi ( 2012 : 114 )** bahwa ada 3 jenis dasar criteria kinerja yaitu:

#### 1. Kriteria Berdasarkan Sifat

Memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria Berdasarkan Perilaku

Terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

3. Kriteria Berdasarkan Hasil

Kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

#### 2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Wibowo ( 2019 )** berpendapat bahwa indikator mengenai kinerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu dan organisasi untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3. Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

### 4. Kompetensi

Merupakan pernyataan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

### 5. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan diperlukan dan menghapuskan yang mengakibatkan disentif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## 7. Umpan Balik

Merupakan antar tujuan, standar, dan umpan balik bersifat terkait, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

### 2.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut **Hasibuan ( 2010 : 48)** unsur-unsur penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan, mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

#### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

### 4. Kreativitas

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.

### 5. Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja

yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan ( **Pandi Afandi2018 : 66** ). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntuk tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien( **Sedarmayanti 2011 : 12** ).

Menurut **Bambang ( 2011 : 16 )**, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seseorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lain halnya menurut **A.S Munandar ( 2010 : 288 )** menyatakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan di perusahaan.

### 2.2.2 Jenis lingkungan kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### a. Lingkungan kerja fisik

Menurut **Sedarmayanti ( 2011 : 26 )**, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu : lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### b. 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 dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja diperusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Pandi Afandi (2018 : 66-69)** untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut **Pandi Afandi ( 2018 : 66-69)** menyebutkan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memmpengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Rancangan pekerjaan  
Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi lingkungan kerja  
Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy  
Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tenaga kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya, sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan kerja non fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011 : 26)**, unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Hubungan kerja antar karyawan  
Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar karyawan dengan pemimpin

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

#### 2.2.4 Dimensi dan Indikator lingkungan kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut **Pandi Afandi ( 2018 : 71-72 )** adalah sebagai berikut :

Dimensi pencahayaan, dengan indikator :

- a. Lampu penerangan tempat kerja
- b. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator :

- a. Tata warna

Dimensi suara, dengan indikator :

- a. Bunyi musik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti ( 2011 )**, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

## 2.3 Komunikasi

### 2.3.1 Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi dalam bahasa inggris *communication* mempunyai banyak arti. Menurut asal katanya (*etimologi*), istilah komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communis*, yang berarti sama (*common*). Dari kata *communis* berubah menjadi kata kerja *communicare*, yang berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama.

Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak komunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal si pemberi informasi. Sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang



disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun nonverbal( **Husnaini Usman 2014 : 470** ).

Menurut **Deddy Mulyana ( 2010 : 62)**, komunikasi terjadi jika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.

Menurut **Ernie Tisnawati ( 2011 : 295-296)**, komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud mengubah tingkah laku mereka.

Menurut **Raymond Ross ( 2010 )**, komunikasi adalah suatu proses yang menyortir, memilih dan mengirim symbol-simbol yang sedemikian rupa sehingga dapat membantu pendengaran dalam membangkitkan daya respon atau pemaknaan dari sebuah pemikiran yang selaras dengan yang dimaksud komunikator.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pengertian dari seorang kepada orang lain, baik verbal maupun non verbal melalui simbol-simbol ataupun isyarat-isyarat asalkan komunikasi itu dapat dipahami dan dimengerti oleh kedua belah pihak. Dalam keadaan seperti inilah baru dapat dikatakan komunikasi telah berhasil baik (komunikatif). Jadi, komunikasi adalah pernyataan manusia, sedangkan pernyataan itu dapat dilakukan dengan kata-kata tertulis ataupun lisan, disamping itu dapat dilakukan juga dengan isyarat-isyarat atau simbol-simbol.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.2 Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karna akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Menurut **Agus Garnida ( 2015 : 93)** prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH(Respect,Audible,Clarity,Humble)*, Karna komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain.

#### a. Menghargai(*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karna setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

#### b. Empati (*Empaty*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

#### c. Memahami (*Audible*)

Memahami adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

#### d. Jelas (*Clarity*)

Jelas Maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

#### e. Rendah Hati (*Humble*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sikap rendah hati merupakan unsure yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

### 2.3.3 Jenis Komunikasi

Menurut Afifudin ( 2013 : 121) Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. Tiga dimensi dari komunikasi adalah:

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupaun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melalukan suatu pekerjaan yang harus dilakukan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antar sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sebagai tidak mengandung unsur perintah.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

### 2.3.4 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi menurut **Husanaini Usman ( 2014 : 470)** adalah sebagai sarana untuk:

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e. Mengubah keadaan sosial
- f. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi, dan pelaporan.

### 2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi menurut **Deddy Mulyana ( 2010 : 71 )** adalah sebagai berikut:

- a. Latar Belakang Budaya  
Interpretasi suatu pesan akan berbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi semakin efektif.
- b. Ikatan Kelompok atau Group  
Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Harapan

Harapan memenuhi penerimaan pesan sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan yang diharapkan.

d. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan akan semakin kompleks sudut pandang dalam menyikapi isi pesan yang disampaikan.

e. Situasi

Perilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan/situasi.

### 2.3.6 Indikator Komunikasi

Menurut **Miftah Thoha ( 2014 : 191)** menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bias efektif dengan lima hal berikut:

a. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

b. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

c. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu: komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

e. Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

## **2.4 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Komunikasi dan Kinerja**

### **2.4.1 Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai perannya masing – masing dengan menjaga alam ( lingkungan ) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifa ( pemimpin ) yang harus menggunakan nilai – nilai syari’at islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat. Pengertian islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain yang ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main – main.

Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Al-Imran : 159

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا  
 مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ  
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya.

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa keberhasilan Rasulullah saw dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.

#### 2.4.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi

Dalam perspektif Islam, komunikasi disamping untuk mewujudkan hubungan secara vertikal dengan Allah SWT, juga untuk megakkan komunikasi secara horizontal terhadap sesama manusia. Komunikasi dengan Allah SWT tercermin melalui ibadah-ibadah fardhu (salat, puasa, zakat, dan haji) yang bertujuan untuk membentuk takwa. Sedangkan komunikasi dengan sesama manusia terwujud melalui penekanan hubungan sosial yang disebut *muamalah*,

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tercermin dalam semua aspek kehidupan manusia, seperti sosial, budaya, politik, ekonomi, dan seni.

Dalam Al-quran dan hadist banyak ditemukan berbagai panduan agar komunikasi bejalan dengan baik dan efektif. Sebagaiman dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah : 83

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا  
 وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا  
 الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنتُمْ  
 مُّعْرِضُونَ

Artinya: *Dan (ingatlah), ketika kami mengambil janji dari bani israil (yaitu): Janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat baiklah kepada ibu bapakmu, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia,dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebahagian kecil dari kamu, dan kamu selalu berpaling.*

Dari ayat di atas dapat disimpulkan maka komunikasi hendaknya menaati kaidah tata bahasa dan menggunakan kata-kata yang sesuai dengan Ejaan yang Disempurnakan (EYD).

### 2.4.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk



curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut **Toto Tasmara (2012 : 25)** makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya: *Katakanlah sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang ada dibumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya. (QS. Al-Kahfi : 7)*

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rezki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri.

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Prijanto (2011)	Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi BEM-FE Universitas Gunadarma	Variabel Independen : Efektifitas Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen : Kinerja	Regresi linear berganda	Tingkat efektifitas komunikasi, efektifitas kepemimpinan dan kinerja organisasi dikategorikan baik. Secara parsial hanya variabel efektifitas komunikasi yang memepengaruhi kinerja organisasi, sedangkan secara simultab, variabel efektifitas komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
<p>Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel komunikasi dan kinerja</p> <p>Perbedaan : Adanya perbedaan variabel X dan lokasi penelitian</p>					
2.	Astri Aslam, Aksi Lasmini dan Gunawan Pamudji Widodo (2013)	Pengaruh Perilaku kerja, Lingkungan kerja dan interaksi sosial	Variabel Independen:Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi sosial	Teknik analisis menggunakan bantuan lisrel / Model	Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi sosial berpengaruh

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja  Variabel motivator : Motivasi	analisa jalur	terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali dan dapat ditingkatkan lagi dengan bantuan mediasi yaitu motivasi.
Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja Perbedaan : Adanya perbedaan pada lokasi penelitian					
3.	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Variabel Independen: Lingkungan kerja  Variabel Dependen: Kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja Perbedaan : Adanya perbedaan jumlah variabel X dan lokasi penelitian					
4.	Ria Rizkiyana (2014)	Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan kerja guru honorer	Variabel Independen: Komunikasi  Variabel Dependen: Kepuasan kerja	Teknik analisis data menggunakan <i>korelasi product moment</i>	Adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja.
Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu komunikasi					

Perbedaan : Adanya perbedaan jumlah variabel X dan lokasi penelitian					
5.	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad soe'oad Hakam (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.Naraya Telematika Malang)	Variabel Independen : Lingkungan Kerja  Variabel Dependen : Kinerja	Regresi linear berganda	Secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja Perbedaan : Adanya perbedaan jumlah variabel X dan lokasi penelitian					
6	Himawan Chandra Hadinata (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah.	Variabel Independen: lingkungan kerja dan kompensasi  Variabel Dependen: Kepuasan kerja	Analisis regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja, kompensasi, terhadap kepuasan kerja.
Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja Perbedaan : Adanya perbedaan lokasi penelitian					
7	R.Y.Wuwungandan, R.N Taroreh, Y. Uhing (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Variabel Independen: Lingkungan kerja dan motivasi kerja  Variabel Dependen: Kepuasan kerja	Regresi linier berganda	Secara Simultan Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

					pada Cinemaxx Lippo Plaza.
Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja Perbedaan : Adanya perbedaan lokasi penelitian					
8	Muhammad Ginanjar (2016)	Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Sleman	Variabel Independen: Komunikasi dan lingkungan kerja  Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Hasil pengujian secara serentak menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Sleman
Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Perbedaan : Adanya perbedaan lokasi penelitian					
9	Aliyah Fauziah (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Agro Yogyakarta	Variabel Independen : Lingkungan Kerja  Variabel Dependen : Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Agro Yogyakarta
Persamaan : Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja Perbedaan : Adanya perbedaan lokasi penelitian					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel di atas perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saya lakukan dapat dilihat dari variabelnya yang mana saya menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi dan saya menggunakan metode regresi linier berganda.

## 2.6 Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2.2**  
**Konsep Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	<p><b>Lingkungan Kerja(X1)</b> Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.</p> <p>(Sugiyarti, 2012 : 75)</p>	<p>1. Lampu penerangan tempat kerja. 2. Jendela tempat kerja. 3. Warna dan dekorasi. 4. Bunyi music 5. Suhu udara dan kelembaban udara.</p> <p>( Pandi Afandi ) 1. Hubungan kerja antar karyawan. 2. Hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan.</p> <p>( Sedarmayanti )</p>	Likert
2	<p><b>Komunikasi(X2)</b> Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.</p> <p>(Husnaini Usman 2014 : 470)</p>	<p>1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesetaraan</p> <p>( Miftah Thoha )</p>	Likert
3	<p><b>Kinerja Karyawan(Y)</b> Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>( Mangkunegara 2011 : 66 )</p>	<p>1. Tujuan 2. Standar 3. Alat atau Sarana 4. Kompetensi 5. Motif 6. Peluang 7. Umpan Balik</p> <p>( Wibowo )</p>	Likert

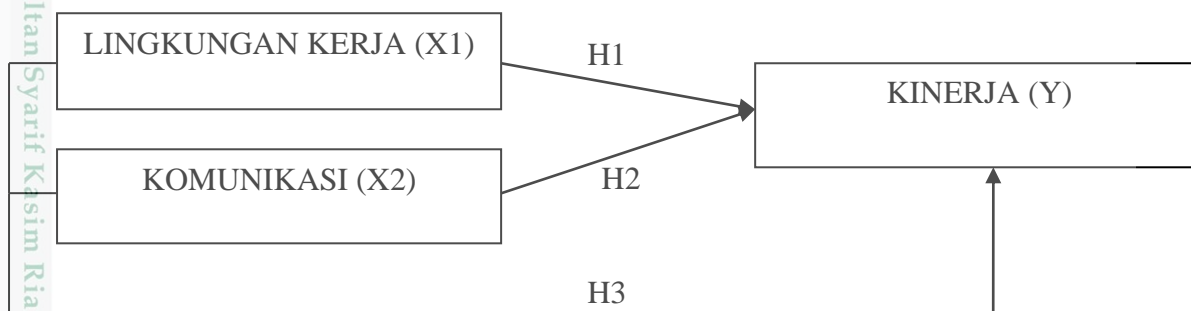
## 2.7 Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh *Lingkungan dan Komunikasi* terhadap *Kinerja karyawan*. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis berikut menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memudahkan penyusunan proposal, maka penulis dapat menggunakan skema kerangka berpikir dibawa ini. Menurut ( **Izzaty : 2012** ) Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (dependent ).

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

### **Kerangka pemikiran Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Baresolok.**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1** : Lingkungan Kerja

**X2** : Komunikasi

**Y** : Kinerja

## **2.8 Hipotesis Penelitian**

**H1:** Diduga secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Baresolok.

**H2:** Diduga secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Baresolok.

**H3:** Diduga secara simultan Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Baresolok.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Restoran Baresolok di Jl Jend. Ahmad Yani No. 107. Serta pengambilan data secara keseluruhan penulis diperoleh dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Waktu penelitian pada bulan September 2021 sampai dengan selesai.

#### 3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan yang lain. Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

##### a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2012 ) Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat dikatakan juga sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Menurut ( **Sugiyono 2012** ) Sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur , artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

c. Sumber Data

Menurut (**Sugiyono : 2012** )sumber data adalah subyek penelitian dimana data menempel. Sumber data dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya. Sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuisisioner (daftar pertanyaan) dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data berupa sejarah dan keadaan perusahaan/instansi, buku, artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Restoran Baresolok yang berjumlah 79 karyawan. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus. Metode sensus adalah perhitungan seluruh elemen populasi dan tidak menggunakan sampel dan sampling.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain :

a. Interview (wawancara)

Pengumpulan data dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

b. Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden tentang kepuasan kerja, komunikasi dan lingkungan kerja.

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui buku-buku, dokumen, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6 Analisis Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai  $r_{hitung}$  harus berada di atas 0,3 hal ini dikarenakan jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya daripada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alfa ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alfa lebih besar 0,60.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Suliyanto2011), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distndarisasi pada oedel regresi berdistribusi norma atau tidak.

#### b. Uji Multikolonieritas

Jika terbukti ada multikolinearitas sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso 2012 : 234).

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :  $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$ . Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi, Bila koreksi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas (Ghozali 2011). Pengujian *Heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala kolerasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen atau sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya auto korelasi dapat dilihat dengan tes statistic durbin Watson. Menurut **Jonathan Sarwono (2012 : 28)** terjadi autokorelasi jika durbin watson sebesar  $< 1$  dan  $> 3$ .

### 3.8 Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program spss analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Komunikasi

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (parsial)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.9 Uji Hipotesis

Sedangkan Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f dengan koefisien determinasi.

a. Uji secara simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka:
    - a)  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
    - b)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
  2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka:
    - a)  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
    - b)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Uji signifikansi secara parsial (uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n-k$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} < \alpha$  maka:
  - a)  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
3. Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} > \alpha$  maka:
  - c)  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
  - d)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
- c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun tahun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Restoran Baresolok

Restoranbaresolok ini telah buka dari tahun 2010 dan sampai sekarang. Restoranbaresolok ini masih satu grup dengan rumah makan sederhana. Latar belakang awalnya terbentuk restoranbaresolok ini yaitu pada awalnya ada sebuah Restoranyang terletak di jalan ahmad yani dengan nama rumah makan nya “Rumah Makan Cendana” dan pemilik rumah makan cendana kenal dengan saudara bos dari rumah makan sederhana.

Tahun pertama dibukanya rumah makan cendana ini tidak berjalan sesuai yang diharapkan, dan pada akhirnya semua peralatan dan rumah makan nya di kontrak kan ke bos sederhana. Dua tahun kemudian ternyata rumah makan cendana ini tidak ada perubahan. Tapi bos sederhana ini terus mensubsidi rumah makan cendana tersebut. Dan pemilik rumah makan cendana ini ada rencana untuk menutup usahanya, Saat itu juga bertemu lah dengan pak datuk yang bertanya kenapa rumah makan nya ditutup padahal dari segi tempat rumah makan ini sudah bagus, bos sederhana pun menjelaskan alasannya. Bos sederhana juga menawarkan kepada pak datuk sanggup tidak untuk mengelola rumah makan nya. Pak datuk pun menerima tawaran tersebut.

Karena pak datuk setuju untuk mengelola rumah makan tersebut akhirnya direnovasi dan dirombak lah rumah makan cendana itu. Dan memikirkan secara bersama sama nama apa yang cocok untuk memulai lagi usaha rumah makan ini.

Ketika di ajukan nama baresolok semua orang setuju dan nama baresolok langsung dibuat kan hak paten nya dijakarta. Pusat rumah makan sederhana ada dijakarta tetapi untuk restoranbaresolok hanya ada dipekanbaru dan sekarang sudah mempunyai 5 cabang.

#### 4.2 Cabang Restoran Baresolok

Sebagai bagian dari grup rumah makan sederhana yang sudah mempunyai banyak cabang dimana-mana dan berpusat dijakarta. RestoranBaresolok ini baru ada di pekanbaru saja dengan mempunyai 5 cabang, 3 cabang merupakan restoranbaresolok itu sendiri sedangkan 2 cabang lagi itu merupakan Franchise.

#### 4.3 Sistem Bagi Hasil

Restoranbaresolok ini merupakan rumah makan berbasis syariah dengan sistem bagi hasil dari keuntungan yang mereka peroleh. Sistem bagi hasil baresolok ini terbuka dengan karyawan nya. Sistem bagi hasil di baresolok ini yaitu mengumpulkan keuntungan bersihnya dan nanti diambil 10% untuk penyusutan. Awalnya diambil 2.5% untuk kegiatan zakat, sisanya dijadikan 100% lagi dan dibagi dua yaitu 50% untuk investor tunggal dan 50% untuk karyawan baresolok. Sistem ini telah diterapkan selama 8 tahun, banyak manfaat yang dirasakan dari sistem bagi hasil ini antara lain karyawan merasa memiliki, merasa bertanggung jawab, tidak perlu ada pengawas atau mata mata lagi karena semua karyawan merasa memiliki contoh : jika si A memecahkan piring dan lupa melapor kepada kasir, nanti karyawan yang lain akan saling mengingatkan. Segala jenis kelalaian karyawan akan dicatat dan dipotong pada penghasilan 100 hari. Karyawan Baresolok ini tidak menerima gaji perbulan tetapi menerima per 100

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hari. Dan untuk kebutuhan per bulan nya karyawan baresolok dapat meminjam dengan presentase maksimal 75% agar disaat gajian masih ada sisa nya.

#### 4.4 Manajemen Restoran

- a. Waktu operasional Baresolok dan Sistem kerja karyawan

RestoranBaresolok mulai beroperasi dari jam 8 pagi hingga jam 10 malam. Sistem kerja karyawan Baresolok sesuai dengan pengalaman masing – masing karyawan nyadan itu juga menentukan pembagian hasil nya, tiap karyawan tidak sama. Yang paling tinggi pendapatan nya adalah tukang masak dan yang terendah adalah tukang cuci piring. Waktu kerja di Baresolok ini adalah fulltime, dengan istirahat nya dimulai jam 3 siang, separuh dari karyawan istirahat dulu selama 2 jam. Setelah itu baru bergantian dengan karyawan lainnya.

- b. Sistem Perekrutan Karyawan

RestoranBaresolok merupakan bagian dari grup sederhana, sehingga sebelum rumah makan ini buka, karyawan sudah ada dari grup sederhana itu sendiri. RestoranBaresolok pun tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, iklan di media. Jika ada karyawan yang berhenti maka akan langsung dapat pengganti nya. Ditiap cabang Baresolok ada 3 karyawan yang tinggal disana untuk membantu menjaga toko. Baresolok menyediakan karyawan makan 3 kali sehari.

- c. Sistem Pemberhentian Kerja

Sistem Pemecatan karyawan dilakukan setelah mendapat Surat Peringatan (SP) yang ke-3 kalinya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Strategi Pemasaran Baresolok

Sistem pemasaran yang diterapkan pak datuk ini adalah dengan turun tangan sendiri ke kampus-kampus, kantor, dll. Dan juga pak datuk berharap pada pemasaran dari mulut ke mulut. Selain melakukan pemasaran pak datuk juga menerapkan rasa yang konsisten, karyawan yang harus ramah tamah dan menjaga kebersihan rumah makan.

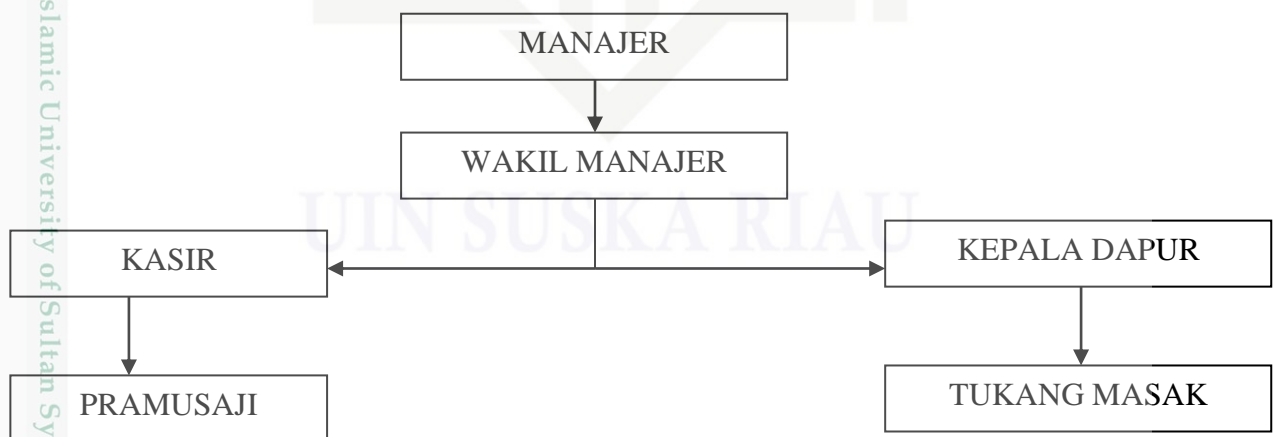
e. Sistem Pembagian Kerja

Ada 3 Bagian kerja di restoran Baresolok, yaitu:

1. Bagian depan : Mengatur lauk
2. Bagian tengah : Mengantar hidangan
3. Bagian belakang : Memasak (koki) dan tukang cuci piring

**4.5 Sturktur Organisasi**

**Gambar 4.1 Struktur organisasi Restoran Baresolok**



Sumber : Restoran Baresolok

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

1. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Baresolok.
2. Secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Baresolok.
3. Secara Simultan Lingkungan kerja dan Komunikasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 80,1% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6.2 Saran

1. Sebaiknya pimpinan Restoran Baresolok lebih memperhatikan lingkungan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik, yaitu memperbaiki hubungan sesama karyawan dan karyawan antar pimpinan agar kinerja meningkat.
2. Pimpinan dan Karyawan Restoran Baresolok lebih mempererat komunikasi agar tidak terjadinya penurunan kinerja
3. Bagi peneliti berikutnya, perlu menambah variabel agar hasilnya lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Depag RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang : CV Toha Putra.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.
- Afifudin. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Anwar, Yohana. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Arshad, Zubair dan Gondal, Muhammad Yasir. 2013. *Impact of Working Capital Management on Profitability A Case of The Pakistan Cement Industry. Research Journal of Business*. Vol.5(2).
- Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Garnida, Agus. 2015. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T, Hani. 2013. *Manajemen* Edisi ke dua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan H. Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rodaskarya.
- Priansa, D. J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Raymond, ross. 2010. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditam
- Simamora. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta Graha Ilmu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sri Indrastuti, dan Amries Rusli Tanjung. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia stratejik*. Pekanbaru : UR Press.

Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori,kuesioner,dan analisis data sumber daya manusia (praktek penelitian )*.Yogyakarta:Penerbit CAPS.

Tasmara, Toto, *PengaruhKepuasan Kerja Islami dan Disiplin Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes )*, Semarang : Thesis Institut Agama Islam Negeri Wali Songo Semarang, 2012.

Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.

Tisnawati, Ernie. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Usman, Husnaini. 2014. *Manajemen Teori,Praktik,dan Riset Pendidikan*.Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi 4*. Jakarta : Rajawali Pers.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuisoner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Bapak/Ibu karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru yang terhormat, Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru**. saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru dalam menjawab kuisoner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan, dijamin kerahasiannya. Atas bantuannya, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Abdul Aziz Fahmil

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : \_\_\_\_\_  
 Usia : \_\_\_\_\_  
 Lama Bekerja : \_\_\_\_\_  
 Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan  
 Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  
 Diploma 1/2/3  
 S1  
 S2  
 Lainnya.....

#### II. DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda centang ( ✓ ) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

- |                         |                                |
|-------------------------|--------------------------------|
| a. Sangat Setuju ( SS ) | d. Tidak Setuju ( TS )         |
| b. Setuju ( S )         | e. Sangat Tidak Setuju ( STS ) |
| c. Cukup Setuju ( CS )  |                                |

**KINERJA (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Mencapai tujuan perusahaan merupakan keseharusan yang harus dipenuhi					
2	Saya selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan					
3	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan					
4	Memenuhi standar kerja merupakan kewajiban karyawan					
5	Saya selalu menerima masukan sebagai kemajuan dalam bekerja					
6	Dengan tersedianya alat sarana yang baik, membuat kinerja saya menjadi cepat dan efisien					
7	Kompetensi yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					
8	Saya bekerja dengan baik agar mendapat kompensasi yang baik pula					
9	Saya berusaha bekerja dengan kinerja yang baik					
10	Saya memanfaatkan peluang yang ada saat bekerja					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan yang ada pada tempat saya bekerja sudah baik dan memadai					
2	Saya merasa terbantu dengan penerangan yang ada saat bekerja					
3	Sirkulasi udara baik di tempat kerja karena tersedianya jendela					
4	Dengan adanya jendela saya tidak merasa pengap saat bekerja					
5	Warna dinding di lingkungan tempat kerja saya tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata					
6	Tata ruang tempat saya bekerja membuat saya nyaman					
7	Suara musik ketika saya bekerja membuat saya lebih bersemangat					
8	Temperatur suhu udara di tempat saya bekerja cukup baik dan memadai, sehingga saya tidak merasa gerah ketika bekerja					
9	Hubungan saya harmonis dengan sesama rekan kerja					
10	Hubungan saya harmonis dengan pimpinan					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KOMUNIKASI (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi sesama rekan kerja					
2	Saya selalu berkomunikasi kepada rekan saya ketika saya memiliki masalah saat bekerja					
3	saya selalu berempati jika terdapat rekan kerja yang terlibat masalah					
4	Dengan adanya empati sesama rekan kerja, maka akan timbul kenyamanan dalam bekerja					
5	Saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya					
6	Mendapatkan dukungan menjadi saya lebih bersemangat dalam bekerja					
7	Berfikir positif membuat saya menjadi lebih nyaman dalam bekerja					
8	Saya selalu berusaha berfikir positif ketika saya merasa tertekan saat bekerja					
9	Saya merasa diperlakukan setara diantara rekan kerja lainnya					
10	Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan karyawan yang setara jabatannya					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden

### a. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kinerja

No Responden	Kuesioner Kinerja										Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	28
2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
6	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	39
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
8	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
9	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	38
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
11	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	40
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
13	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
14	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	26
15	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35
16	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20
17	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
18	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
20	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
21	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	37
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
23	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
26	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
28	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
29	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
31	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
32	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45
33	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
35	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

36	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
38	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
40	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
41	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24
42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
43	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
46	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23
47	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
50	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
52	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
53	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45
54	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
55	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
56	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
57	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
59	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
61	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
62	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24
63	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
64	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
67	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23
68	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
69	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
71	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	40
72	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
73	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
74	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	26
75	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35
76	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

77	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
78	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
79	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45

**b. Rekapitulasi Responden terhadap Lingkungan Kerja**

No Responden	Kuesioner Lingkungan Kerja										X1
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	28
2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
6	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
8	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
9	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45
10	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
11	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
15	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
18	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
20	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
23	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23
24	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
27	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	40
28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
29	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
30	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	26
31	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35

32	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20
33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
34	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
36	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
38	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
40	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
41	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24
42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
43	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
46	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23
47	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
50	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
52	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
53	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45
54	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
55	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
56	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
57	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
59	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
61	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
62	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24
63	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
64	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
67	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23
68	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
69	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
71	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	40
72	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

73	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
74	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	26
75	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35
76	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20
77	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
78	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	19
79	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	43

**c. Rekapitulasi Responden terhadap Komunikasi**

No Responden	Kuesioner Komunikasi										X2
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	28
2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
6	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
8	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
9	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45
10	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
11	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
15	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
18	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
20	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
22	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	40
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
24	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
25	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	26
26	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35
27	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20

28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
29	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
31	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
34	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23
35	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
38	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	40
39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
40	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
41	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	26
42	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35
43	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
45	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
47	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
48	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
49	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
51	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
52	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
53	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45
54	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
55	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
56	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
57	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
59	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
61	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
62	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24
63	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
64	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
67	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23
68	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

69	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
71	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	40
72	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
73	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
74	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	26
75	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35
76	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20
77	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
78	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	18
79	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44

### Lampiran 3. Hasil Uji Validitas SPSS

#### a. Uji Validitas Kinerja

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.815**	.835**	.704**	.637**	.717**	.762**	.703**	.581**	.547**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.815**	1	.740**	.700**	.716**	.728**	.748**	.663**	.571**	.578**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.835**	.740**	1	.713**	.570**	.671**	.741**	.694**	.642**	.569**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.704**	.700**	.713**	1	.549**	.569**	.614**	.609**	.497**	.527**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.637**	.716**	.570**	.549**	1	.641**	.610**	.545**	.572**	.592**	.751**
	Sig. (2-tailed)											
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.717**	.728**	.671**	.569**	.641**	1	.748**	.707**	.643**	.662**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	.762**	.748**	.741**	.614**	.610**	.748**	1	.801**	.655**	.589**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.703**	.663**	.694**	.609**	.545**	.707**	.801**	1	.791**	.670**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	.581**	.571**	.642**	.497**	.572**	.643**	.655**	.791**	1	.790**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	.547**	.578**	.569**	.527**	.592**	.662**	.589**	.670**	.790**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.691**	.642**	.737**	.720**	.751**	.691**	.767**	.744**	.745**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

**b. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

		Correlations										
		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total
P11	Pearson Correlation	1	.816**	.838**	.764**	.634**	.647**	.762**	.703**	.581**	.547**	.605**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12	Pearson Correlation	.815**	1	.740**	.700**	.716**	.728**	.748**	.663**	.571**	.578**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13	Pearson Correlation	.867**	.740**	1	.713**	.570**	.671**	.741**	.694**	.642**	.569**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14	Pearson Correlation	.765**	.700**	.713**	1	.549**	.569**	.614**	.609**	.497**	.527**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15	Pearson Correlation	.637**	.716**	.570**	.549**	1	.641**	.610**	.545**	.572**	.592**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16	Pearson Correlation	.717**	.728**	.671**	.569**	.641**	1	.748**	.707**	.643**	.662**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P17	Pearson Correlation	.762**	.748**	.741**	.614**	.610**	.748**	1	.801**	.655**	.589**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18	Pearson Correlation	.703**	.663**	.694**	.609**	.545**	.707**	.801**	1	.791**	.670**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P19	Pearson Correlation	.581**	.571**	.642**	.497**	.572**	.643**	.655**	.791**	1	.790**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P20	Pearson Correlation	.547**	.578**	.569**	.527**	.592**	.662**	.589**	.670**	.790**	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.605**	.667**	.636**	.587**	.657**	.607**	.695**	.744**	.673**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

### c. Uji Validitas Komunikasi

		Correlations										
		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
P21	Pearson Correlation	1	.615**	.643**	.704**	.637**	.717**	.652**	.703**	.581**	.547**	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P22	Pearson Correlation	.615**	1	.740**	.700**	.716**	.728**	.748**	.663**	.571**	.578**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P23	Pearson Correlation	.635**	.740**	1	.713**	.570**	.671**	.741**	.694**	.642**	.569**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24	Pearson Correlation	.704**	.700**	.713**	1	.549**	.569**	.614**	.609**	.497**	.527**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P25	Pearson Correlation	.837**	.716**	.570**	.549**	1	.641**	.610**	.545**	.572**	.592**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P26	Pearson Correlation	.517**	.728**	.671**	.569**	.641**	1	.748**	.707**	.643**	.662**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P27	Pearson Correlation	.782**	.748**	.741**	.614**	.610**	.748**	1	.801**	.655**	.589**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P28	Pearson Correlation	.703**	.663**	.694**	.609**	.545**	.707**	.801**	1	.791**	.670**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P29	Pearson Correlation	.581**	.571**	.642**	.597**	.572**	.643**	.655**	.791**	1	.790**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P30	Pearson Correlation	.547**	.578**	.569**	.527**	.592**	.662**	.589**	.670**	.790**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.591**	.721**	.638**	.724**	.725**	.626**	.709**	.638**	.557**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

## Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS

### a. Uji Reliabilitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.18	42.477	.846	.943
P2	32.12	43.373	.838	.943
P3	32.14	44.613	.830	.943
P4	32.14	47.021	.728	.947
P5	32.30	47.969	.718	.948
P6	32.30	45.357	.811	.944
P7	32.24	45.370	.841	.943
P8	32.32	46.018	.827	.944
P9	32.38	45.261	.753	.947
P10	32.44	47.109	.726	.948

### b. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	32.23	42.456	.867	.941
P12	32.43	43.357	.854	.942
P13	32.56	44.776	.837	.943
P14	32.70	47.065	.722	.944
P15	32.54	47.944	.719	.945
P16	32.67	45.367	.814	.946
P17	32.34	45.335	.845	.947
P18	32.32	46.063	.826	.945
P19	32.45	45.253	.754	.943
P20	32.66	47.135	.729	.944

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### c. Uji Reliabilitas Komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P21	32.43	42.423	.846	.943
P22	32.32	43.334	.838	.943
P23	32.45	44.645	.830	.943
P24	32.16	47.027	.728	.947
P25	32.65	47.965	.718	.948
P26	32.30	45.356	.811	.944
P27	32.24	45.371	.841	.943
P28	32.64	46.012	.827	.944
P29	32.64	45.263	.753	.947
P30	32.89	47.105	.726	.948

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Abdul Aziz Fahmil, dilahirkan di Pekanbaru, 29 Mei 1997. Ayahanda bernama (Almarhum) Heffyrizal Gaffar dan ibunda bernama Sri Herlinawati. Penulis anak ketiga dari berlima bersaudara. Jenjang pendidikan dimulai dari TK Al-Mujahadah dari 2003-2004, kemudian melanjutkan pendidikan di SDN 006 Marpoyan Damai dari 2004-2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 22 Pekanbaru dari tahun 2010-2013, dan melanjutkan pendidikan di SMA Handayani Pekanbaru dari tahun 2013-2015. Kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Dengan berkat Rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BARESOLOK PEKANBARU”** dibawah bimbingan ibu Zuhaida, SE, MM dan pada tanggal 29 Juli dipanggil untuk ujian munaqasah dan dinyatakan lulus dengan nilai memuaskan dan menyandang gelar Sarjana Ekomomi (S.E).