

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA STMIK TIME MEDAN

Oleh: Hengky Kosasih; Dosen IB IT&B

ABSTRAK

Penelitian dalam tesis ini dilatarbelakangi oleh melemahnya prestasi pegawai. Hal ini bisa dilihat antara lain masih banyak pegawai yang belum dipercayai atasan, semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan rendah, keterbukaan pegawai dalam mengemukakan pendapat kepada atasan rendah, kurangnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin. Faktor komunikasi, komitmen dan lingkungan kerja, merupakan fokus dari penelitian ini, karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi prestasi pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh komunikasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang. Sementara sampel penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampelnya adalah seluruh populasi. Penelitian ini, dinamakan penelitian populasi menggunakan metode sensus.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan. (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan. (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan. (4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan dengan koefisien determinasi 82,2%.

Kata Kunci: Komunikasi, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu masalah dalam ketenagakerjaan yang perlu mendapatkan perhatian lebih khusus lagi adalah prestasi kerja pegawai. Aspek ini sangat menentukan sekali dalam usaha pencapaian suatu tingkat produktivitas yang cukup tinggi. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi, merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, diantaranya adalah komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, karena itu berpengaruh terhadap dunia kerja. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi yang efektif dapat mendorong timbulnya prestasi kerja lebih baik dan kepuasan kerja. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari sikap orang yang berada di dalam perusahaan baik berupa perintah dari atasan, laporan dari bawahan, maupun kondisi kerja antar bagian maupun antar karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan Herry (2014) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dengan prestasi kerja pegawai menyimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menyatakan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,649 > 0,349$ untuk nilai kritis pada $n = 32$ dengan taraf signifikansi = 0,05. Dengan demikian maka kedua variabel mempunyai hubungan yang positif.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi (disebut pula dengan komitmen kerja), yang perlu mendapat perhatian dari manajer maupun pimpinan organisasi. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Selain komunikasi dan komitmen kerja, faktor yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja diuraikan sebagai kondisi fisik kerja yang berupa keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan keamanan kerja yang berada di sekitar tempat kerja.

Faktor fisik merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan ini adalah merupakan kondisi fisik dalam tempat kerja yang ada di sekitar, baik itu di luar maupun di dalam ruangan tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi karyawan baik fisik maupun psikologis misalnya ruangan dicat dengan warna yang menyolok merah sehingga karyawan kurang konsentrasi, cepat marah, dan lelah.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja dalam 3 tahun terakhir di STMIK TIME Medan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa sanksi yang diterima karyawan, yaitu penundaan kenaikan jabatan, penurunan jabatan, penundaan kenaikan gaji, pemecatan dan lain sebagainya. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki karyawan yang lain. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, komitmen karyawan yang rendah terhadap organisasi, penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain.

Tabel Jenis Sanksi Dalam 3 Tahun

No.	Keterangan	2014/2015		2015/2016		2016/2017	
		Jlh Pegawai	%	Jlh Pegawai	%	Jlh Pegawai	%
1	Skorsing	1	1,59	1	1,59	2	3,17
2	Penundaan Kenaikan Gaji	1	1,59	1	1,59	2	3,17
3	Mutasi	0	0,00	1	1,59	2	3,17
4	Pemecatan	0	0,00	1	1,59	1	1,59
Jumlah		2	3,17	4	6,35	7	11,11

Sumber: STMIK TIME Medan, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan sanksi dari tahun 2014, 2015, 2016. Tahun 2014 sebesar 3,17%, tahun 2015 sebesar 6,35%, dan 2016 sebesar 11,11%. Hal ini menunjukkan telah terjadi penurunan prestasi kerja karena tingkat komunikasi, lingkungan kerja, dan komitmen mengalami penurunan.

Adapun tabel absensi tahunan pegawai STMIK TIME Medan per April 2016 di bawah ini:

Tabel Tingkat Absensi Pegawai STMIK TIME Medan tahun 2015-2016

Triwulan	Jlh Pegawai	Hari Kerja	Sakit		Ijin		Alpha		Total	
			Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
I	63	58	34	0,20	32	0,18	39	0,20	105	0,19
II	63	66	39	0,23	41	0,23	48	0,24	128	0,23
III	63	61	48	0,28	41	0,23	49	0,25	138	0,25
IV	63	63	52	0,30	64	0,36	61	0,31	177	0,32
Jumlah			173	100	178	100	197	100	548	100

Sumber: STMIK TIME Medan, 2017

Dari Tabel diatas, jumlah absensi pegawai semakin meningkat dari Triwulan I sampai Triwulan 4 tahun 2015. Terlihat pada Triwulan I jumlah absensi karyawan menunjukkan angka 0,20%. Pada Triwulan II menunjukkan angka 0,24% dan peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada triwulan III dan ke IV yaitu pada Triwulan III menunjukkan angka 0,25% dan pada Triwulan IV menunjukkan angka 0,31%. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa ada kecenderungan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan dalam kurun waktu tersebut.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan STMIK TIME Medan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan STMIK TIME Medan?
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan STMIK TIME Medan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan STMIK TIME Medan?
5. Apakah komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan STMIK TIME Medan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis:

1. Pelaksanaan komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan
2. Pengaruh komunikasi terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan
3. Pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan
5. Pengaruh komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian atau pertukaran informasi kepada orang lain secara langsung atau menggunakan media agar orang tersebut dapat bertindak, sesuai dengan tujuan dari pemberi pesan. Komunikasi penting bagi organisasi dan informasi penting bagi komunikasi yang efektif. Organisasi merupakan suatu kesatuan atau perkumpulan yang terdiri atas orang-orang/bagian-bagian yang di dalamnya terdapat aktivitas kerja sama berdasarkan pola dan aturan-aturan untuk mencapai tujuan bersama sehingga diperlukan komunikasi yang baik di dalamnya. Komunikasi organisasi adalah suatu kegiatan organisasional yang menyangkut pertukaran informasi dalam lingkungan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Sutrisno (2013:218) berpendapat: “Pada hakikatnya komunikasi adalah proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama”. Sedangkan menurut Robbins (2014:6) Komunikasi adalah pentransferan makna di antara anggota kelompok.

Menurut Daft (2013:133) Komunikasi adalah proses dimana informasi dipertukarkan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku. Dua elemen umum dalam setiap situasi komunikasi adalah pengirim dan penerima. Pengirim adalah seseorang yang bermaksud mengirim sebuah informasi atau untuk mengekspresikan suatu pemikiran atau emosi. Penerima adalah orang yang dikirim pesan. Akhirnya umpan balik (*feedback*) terjadi ketika penerima menanggapi komunikasi pengirim dengan mengirimkan kembali pesan. Tanpa umpan balik, komunikasi hanya berjalan satu arah, dengan umpan balik akan menjadi dua arah.

Menurut Himstreet dan Baty dalam Purwanto (2011:4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Tujuan dari komunikasi adalah menciptakan dan saling memberi pengertian (*understanding*) antara sesama komunikator (pengirim) dan komunikan (penerima), mengandung kebenaran, lengkap, mencakup keseluruhan hal yang menarik dan nyata.

Dari definisi para ahli tersebut dapat diartikan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian atau pemindahan suatu pesan, informasi, ide, atau pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud dan memperoleh pengertian atau persepsi yang sama.

Komitmen Kerja

Pengertian Komitmen

Komitmen merupakan bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2011:292) komitmen merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran, dan angka perputaran karyawan (Mathis dan Jackson, 2012:84).

Menurut Allen & Mayer dalam Sutrisno (2011:293) Komitmen sebagai keadaan psikologis "yang menjadi ciri khas hubungan karyawan dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan akan melanjutkan dengan organisasi.

Organisasi yang berbasis komitmen akan merancang pekerjaan lebih luas daripada sebelumnya untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja (Sunarto, 2014:26). Sunarto juga menjelaskan langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:

- a. Melibatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Berbicara kepada para anggota tim secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi di dalam departemen dan rencanakanlah masa depan yang akan mempengaruhi mereka.
- c. Melibatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama.
- d. Mengambil langkah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi, cara melakukan pekerjaan, cara mendesai pekerjaan, gaya manajemen serta lingkup partisipasi.
- e. Membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensinya.
- f. Jangan memberi janji-janji kepada karyawan, katakan bahwa perusahaan akan berusaha semampunya untuk memberi kesempatan kerja dan berkembang
- g. Kerangka berpikir karyawan tidak selalu sama dengan kerangka berpikir organisasi. Agar pandangan organisasi bisa diterima karyawan, organisasi harus bisa menjadi kepercayaan.

Dalam banyak organisasi, ketidakkonsistenan antara ucapan dan perbuatan akan merusak kepercayaan, menimbulkan sinisme dari karyawan dan akan membuktikan bahwa ucapan manajemen tidak sejalan dengan perbuatannya. Membangun kepercayaan merupakan satu-satunya cara untuk menciptakan komitmen (Sunarto, 2014:27).

Jadi, komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu keadaan dimana karyawan memiliki sikap yang setia atau memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan tujuan organisasi

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut Sutrisno (2011:318).

Menurut Sedarmayanti (2012:1) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok"

Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan prestasi kerja. (Manullang dalam Mangkunegara, 2013:16).

Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Mangkunegara (2013:25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Mangkunegara (2013:26)

mengemukakan “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Prestasi Pegawai

Pengertian Prestasi Kerja

Ukuran terakhir dari suatu perusahaan adalah prestasi kerja. Karena perusahaan sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upaya masing – masing. Oleh karena itu, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:94).

Menurut Sutrisno (2011:351) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Suprihanto dalam Sopiah, 2015:66). Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang dapat dilihat dari kemampuan dan kecakapan seseorang.

Kerangka Pemikiran

Hubungan Komunikasi Dengan Komitmen

Menurut Hastuti et.al. (2013), dalam judul *Hubungan Komunikasi, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai di Probolinggo*, bahwa komunikasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai didukungnya sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, komunikasi yang lancar melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa lingkungan kerja yang positif bagi pegawai, sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas sekolah tinggi. (Sutrisno,2011:359)

Hubungan Komunikasi Dengan Lingkungan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut Sutrisno (2011:358).

Menurut Daulay (2015), dalam penelitian yang berjudul: Analisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu di Padang Lawas, dengan hasil hipotesis bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada penyelenggara Pemilihan Umum.

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

Tata ruang yang strategis, fasilitas yang disediakan memadai, suhu serta ventilasi udara yang baik menentukan komunikasi yang terjadi dalam suatu sekolah tinggi. Dimana, fasilitas komunikasi yang baik dan selalu terjaga perawatannya akan memudahkan pegawai dalam berkomunikasi satu sama lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga, pegawai dapat senantiasa memberikan kontribusi yang lebih dalam pekerjaannya yang mana secara otomatis akan mempengaruhi prestasi kerja daripada suatu sekolah tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komunikasi. Artinya, semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan, maka semakin baik pula komunikasi pegawai daripada sekolah tinggi tersebut.

Hubungan Komitmen Dengan Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang

bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula berpengaruh negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, maka pekerja tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan – pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan (Febryansyah, Bayu. 2012).

Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif namun tidak ditunjang dengan komitmen kerja seorang pegawai yang baik akan memicu pegawai untuk melakukan pekerjaan secara tidak disiplin. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, baik fisik maupun sosial meskipun dengan kuatnya komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya akan dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dan terdorong untuk bertindak indisipliner. Buruknya lingkungan kerja fisik maupun sosial yang ada disekitar seorang pegawai ditambah dengan rendahnya komitmen diri pegawai akan berpengaruh pada rendahnya sikap disiplin kerjanya. Semakin kondusif lingkungan kerja dan semakin kuat komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Dalam setiap pekerjaan, pegawai tidak luput dari kebutuhan untuk berkomunikasi antar pegawai maupun dengan atasannya. Komunikasi yang lancar dan terjalin dengan baik dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih terhadap tugas-tugas yang dilaksanakannya. Dimana, apabila komunikasi yang terjalin antar pegawai tidak baik, dapat memicu perselisihan yang mana akan berdampak pada ketidaksudian dari seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan pegawai lainnya, sehingga pekerjaan tersebut menjadi tertunda yang mana secara tidak langsung berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Penelitian terdahulu menurut Pangumpia (2013), dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Bank Prisma Dana Menado, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Prisma Dana.

Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

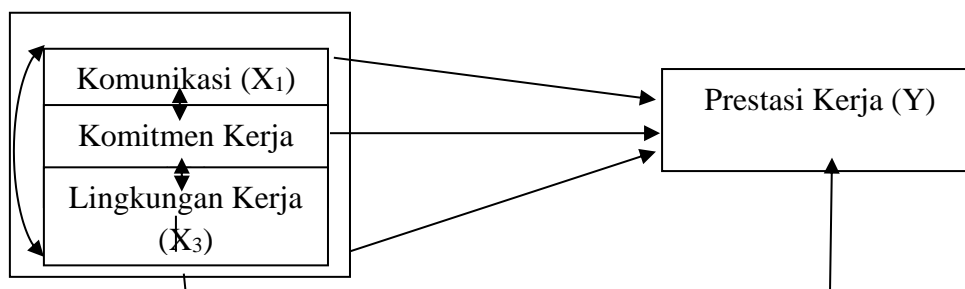
Adapun penelitian terdahulu diantaranya, menurut Indrajaya dan Adnyani (2013), dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai CV. Hitakara Denpasar, dengan hasil uji bahwa secara simultan budaya organisasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada CV. Hitakara Denpasar

Pengaruh Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja

Adapun penelitian terdahulu menurut Senata et.al, (2012), dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai UD, Kembang Sari Kabupaten Badung, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut Suseno dan Munir (2013), dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai bagian Produksi bidang Sanggan, dengan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai bagian produksi bidang sanggan PT. Gudang Garam, Tbk. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik, maka gairah atau semangat kerja dari pegawai pun dapat meningkat sehingga dapat mempengaruhi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

kerangka pemikiran dalam bentuk gambar seperti terlihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, adapun hipotesis yang digunakan di dalam penelitian ini sebagai dugaan awal, adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.
2. Komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.
3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.
4. Komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini ingin menganalisis pengaruh komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan. Melihat dari jenis permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu sebuah penelitian yang menggunakan angka-angka atau statistik. Sifat dari penelitian ini adalah studi korelasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkathubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Untuk lebih rincinya, ada dua jenis penelitian korelasi, yaitu korelasi sejajar dan korelasi sebab akibat.

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan dua variabel yaitu variabel bebas yang meliputi komunikasi (X_1), komitmen kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y), maka jenis penelitian yang digunakan *kuantitatif* dengan jenis asosiatif, karena peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang telah dirumuskan.

Rancangan Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui pemberian kuisioner.
2. Data sekunder yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STMIK TIME Medan. Alasan utama pemilihan lokasi tersebut adalah karena lokasi tersebut sebagian besar pegawai antara satu dengan lainnya mempunyai perbedaan, komitmen, disiplin, kompetensi, dan prestasi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru pegawai STMIK TIME Medan sebanyak 63 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2013:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan besarnya sampel apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Pegawai STMIK TIME Medan hanya 63 orang, maka dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode sensus yang artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan di mana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.
2. Studi lapangan (*Field Research*), yaitu studi untuk mengumpulkan data primer di lapangan. Adapun metode yang digunakan peneliti adalah:

Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih, dengan skala Likert.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan reliabilitas yang dinyatakan valid.

Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Uji Simultan (Uji F)

Koefisien Determinasi

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan, baik berpengaruh secara parsial maupun simultan. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS for Windows.

Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel komunikasi (X_1), komitmen kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel prestasi pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel Coefficients Variabel Komunikasi (X_1), Komitmen (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,635	2,389		4,032	,000
Komunikasi	,727	,068	,596	10,745	,000
Komitmen	,594	,063	,591	9,364	,000
Lingkungan	,461	,058	,586	7,983	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data diolah SPSS dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, pengaruh variabel komunikasi (X_1), komitmen kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel prestasi pegawai (Y) menggunakan SPSS 20 for windows, diperoleh persamaan regresi linier berikut:

$$Y = 9,635 + 0,727X_1 + 0,594X_2 + 0,461X_3$$

Nilai konstanta sebesar 9,635 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$, maka nilai Y adalah sebesar 9,635. Dengan koefisien regresi sebesar 0,727 Koefisien regresi sebesar 0,594 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah Koefisien regresi sebesar 0,461 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah.

Uji Parsial (Uji T)

Adapun hasil hipotesis kerja menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial komunikasi terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial komitmen kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan.

a. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Pegawai (Y)

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana pada bab sebelumnya, untuk menguji seberapa besar pengaruh komunikasi kerja terhadap prestasi pegawai dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hasil uji t terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 4.21 hasil pengujian pengaruh komunikasi (X_1) terhadap prestasi pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21, Coefficients Variabel Komunikasi (X_1) Terhadap Prestasi Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,635	2,389		4,032	,000

Komunikasi	,727	,068	,596	10,745	,000
------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data diolah SPSS dari Hasil Penelitian, 2017

Hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 9,635 + 0,727X_1$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 10,745$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n - k = 63 - 4 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (10,745) > t_{tabel} (1,671)$. Oleh karena itu, H_0 yang berbunyi: komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai Pada STMIK TIME Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Dari hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan pengaruh antara komunikasi (X_1) terhadap prestasi pegawai (Y) sangat signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi pegawai tanpa komunikasi (konstanta) besarnya adalah 9,635 dan setiap perubahan/peningkatan variabel komunikasi akan menentukan prestasi pegawai, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel komunikasi akan mengakibatkan naiknya skor variabel prestasi pegawai sebesar 0,727.

b. Pengaruh Komitmen Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Pegawai (Y)

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana pada bab sebelumnya, untuk menguji seberapa besar pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi pegawai dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_2 = 0$, artinya komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

$H_a: b_2 \neq 0$, artinya komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil pengujian pengaruh komitmen (X_2) terhadap prestasi pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22, Coefficients Variabel Komitmen Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,635	2,389		4,032	,000
	Komitmen	,594	,063	,591	9,364	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data diolah SPSS dari Hasil Penelitian, 2017

Hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 9,635 + 0,594X_2$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 9,364$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n - k = 63 - 4 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (9,364) > t_{tabel} (1,671)$. Oleh karena itu, H_0 yang berbunyi: komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Dari hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan pengaruh antara komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi pegawai (Y) sangat signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi pegawai tanpa komitmen kerja (konstanta) besarnya adalah 9,635 dan setiap perubahan/peningkatan variabel komitmen kerja akan menentukan prestasi pegawai, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel komitmen kerja akan mengakibatkan naiknya skor variabel prestasi pegawai sebesar 0,594.

c. Pengaruh Lingkungan kerja (X_3) Terhadap Prestasi Pegawai (Y)

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana pada bab sebelumnya, untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: $b_3 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Ha: $b_3 \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan

Berdasarkan Tabel 4.23, hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23, Coefficients Variabel Lingkungan kerja (X_3) Terhadap Prestasi Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,562	2,701		10,205	,000
	Lingkungan	,461	,058	,586	7,983	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data diolah SPSS dari Hasil Penelitian, 2017

Hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 9,635 + 0,461X_3$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 7,983$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{Tabel} dengan $df = n - k = 63 - 4 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (7,983) > t_{tabel} (1,671)$. Oleh karena itu, H_0 yang berbunyi: lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Dari hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi pegawai (Y) yang signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi pegawai tanpa lingkungan kerja (konstanta) besarnya adalah 9,635 dan setiap perubahan/peningkatan variabel lingkungan kerja akan menentukan prestasi pegawai, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan naiknya skor variabel prestasi pegawai sebesar 0,461.

4.1.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji regresi linier secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini pengaruh komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan. Untuk lebih jelasnya, berikut dipaparkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan.

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana pada bab sebelumnya, untuk menguji seberapa besar pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi pegawai dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Ha: $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Hasil pengujian pengaruh komunikasi (X_1), komitmen kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24, Anova Variabel Komunikasi (X_1), Komitmen (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2271,018	3	757,006	96,621	,000 ^b
	Residual	462,252	59	7,835		

Total	2733,270	62		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi, Komitmen

Sumber: Data diolah SPSS dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan data Tabel di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 96.621 dengan signifikansi 0,000. Pengambilan keputusan pertama dengan melihat nilai F perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan N sebanyak 63, diperoleh F_{tabel} adalah 2,76 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 (k-1)$ atau $4 - 1 = 3$, dan $df_2 (n - k)$ atau $63 - 4 = 59$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel). Dari Tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 96.621. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} (96.621) > F_{tabel} (2,76)$. Oleh karena itu, H_a yang berbunyi: komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Tabel 4.25, Coefficients Variabel Komunikasi (X_1), Komitmen (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,635	2,389		4,032	,000
1 Komunikasi	,727	,068	,596	10,745	,000
Komitmen	,594	,063	,591	9,364	,000
Lingkungan	,461	,058	,586	7,983	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data diolah SPSS dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan Tabel di atas, hasil perhitungan analisis regresi secara simultan diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 9,635 + 0,727X_1 + 0,594X_2 + 0,461X_3$.

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Nilai konstanta = 9,635. Hal ini menunjukkan apabila nilai komunikasi (X_1), komitmen kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), di objek penelitian yang sama dengan nol, maka besarnya prestasi pegawai (Y) sebesar 9,635.
- Nilai koefisien $b_1 = 0,727$. Hal ini menunjukkan apabila nilai komunikasi (X_1) mengalami kenaikan satu poin sementara komitmen kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) tetap, maka prestasi pegawai meningkat sebesar 0,727.
- Nilai koefisien $b_2 = 0,594$. Hal ini menunjukkan apabila nilai komitmen kerja (X_2) mengalami kenaikan satu poin sementara komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_3) tetap, maka prestasi pegawai meningkat sebesar 0,594.
- Nilai koefisien $b_3 = 0,461$. Hal ini menunjukkan apabila nilai lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan satu poin sementara komunikasi (X_1), komitmen kerja (X_2) tetap, maka prestasi pegawai meningkat sebesar 0,461.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai. Nilai koefisien determinan (R Square) menunjukkan sejauhmana prestasi pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja.

Pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS 20.0 *for windows*, sehingga untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dari setiap variabel bebas dengan melihat Tabel hasil uji regresi linear sederhana. Keterangan pada Tabel yang menunjukkan angka koefisien determinasi, yaitu angka R Square.

Adapun kuatnya hubungan antara ketiga prediktor dengan variabel terikat adalah sebagaimana Tabel berikut ini:

Tabel 4.26, Hasil Koefisien Determinasi Komunikasi (X₁), Komitmen kerja (X₂), Lingkungan kerja (X₃), Terhadap Prestasi pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,831	,822	2,799

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi, Komitmen

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data diolah SPSS dari Hasil Penelitian, 2017

Tingkat ketepatan/kecocokan garis regresi dapat dilakukan dengan melihat besar kecilnya *adjusted R square*. Selain itu koefisien *adjusted R square* juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Angka *adjusted R square* yang dipakai karena jumlah variabel lebih dari 2 jika kurang dari 2 maka yang dipakai adalah *R square*.

Hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan diperoleh nilai R sebesar 0,912 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel komunikasi (X₁), komitmen kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃), dengan variabel prestasi pegawai (Y) adalah sangat kuat, karena angka ini berada di atas 0,5. Angka *Adjusted R square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *Adjusted R square* adalah 0,822. Hal ini berarti 82,2% perubahan Variabel Prestasi Pegawai (Y) disebabkan oleh perubahan variabel komunikasi (X₁), komitmen kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃), sedangkan sisanya 17,8% disebabkan oleh faktor diluar perubahan variabel komunikasi (X₁), komitmen kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃).

Analisis data

Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Pegawai

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 10,745$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n - k = 63 - 4 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (10,745) > t_{tabel} (1,671)$. Nilai signifikansi t untuk variabel komunikasi adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 yang berbunyi: komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa komunikasi ternyata memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Robbins (2014:7) pada bab dua. Artinya secara teoritis komunikasi mampu meningkatkan prestasi pegawai. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan, komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi lateral memberi pengaruh secara positif terhadap prestasi pegawai yaitu meningkatkan hasil kerja, ketrampilan kerja, pengetahuan jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, inisiatif, kerja sama, tanggung jawab, disiplin, melayani orang lain.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Pegawai

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 9,364$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n - k = 63 - 4 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (9,364) > t_{tabel} (1,671)$. Nilai signifikansi t untuk variabel komitmen kerja adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima artinya komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 7,983$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n - k = 63 - 4 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (7,983) > t_{tabel} (1,671)$. Nilai signifikansi t untuk variabel

lingkungan kerja adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 yang berbunyi: lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012:46) pada bab dua. Artinya secara teoritis lingkungan kerja mampu meningkatkan prestasi pegawai. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan, lingkungan fisik, lingkungan non fisik memberi pengaruh secara positif terhadap prestasi pegawai yaitu meningkatkan hasil kerja, ketrampilan kerja, pengetahuan jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, inisiatif, kerja sama, tanggung jawab, disiplin, melayani orang lain.

Pengaruh Komunikasi, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan yang ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} = 96,621$ dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 (k-1)$ atau $4 - 1 = 3$, dan $df_2 (n - k)$ atau $63 - 4 = 59$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel) diperoleh F_{tabel} sebesar 2,76. Maka diperoleh $F_{hitung} (96,621) > F_{tabel} (2,76)$. Nilai signifikansi F untuk variabel komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 yang berbunyi: komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai STMIK TIME Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan Robbins mengenai komunikasi, teori yang dikemukakan Mayer & Ellen dalam Sutrisno mengenai komitmen kerja, dan teori yang dikemukakan Sedarmayanti mengenai lingkungan kerja. Artinya secara teoritis komunikasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan prestasi pegawai. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan, komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi lateral, *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, hasil kerja, ketrampilan kerja, pengetahuan jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, inisiatif, kerjasama, tanggungjawab, disiplin, melayani, memberi pengaruh secara positif terhadap prestasi pegawai yaitu meningkatkan hasil kerja, ketrampilan kerja, pengetahuan jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, inisiatif, kerja sama, tanggung jawab, disiplin, melayani orang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel komunikasi, lingkungan kerja, prestasi pegawai berada pada kategori baik, sedangkan variabel komitmen kerja ada pada kategori cukup baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji T dimana, variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Variabel komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Hal ini menunjukkan ketiga variabel yaitu komunikasi, komitmen kerja, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.
3. Berdasarkan uji secara simultan atau uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan komunikasi, komitmen kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan.

4. Nilai koefisien determinasi sebesar 82,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, komitmen kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada STMIK TIME Medan. Sedangkan 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Saran

1. Untuk variabel komunikasi yang menjadi kelemahan adalah pegawai memberikan laporan kepada atasan tidak tepat waktu, atasan senang melakukan teguran kepada bawahan di luar kantor, serta tidak setuju informasi pekerjaan antar bagian berjalan dengan baik. Sebaiknya pegawai memberikan laporannya tepat waktu, atasan hendaknya memberikan teguran kepada pegawai dengan cara berbicara empat mata di kantor, serta informasi pekerjaan antar bagian harus berjalan dengan baik.
2. Untuk variabel komitmen kerja yang menjadi kelemahan adalah pegawai banyak tidak setuju apabila semua pegawai terlibat secara aktif pada setiap masalah yang terjadi dalam perusahaan, pegawai tidak merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari – hari di kantor bersama atasan, pegawai tidak setuju apabila semua pegawai terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Sebaiknya pegawai harus aktif untuk memberi pendapat atau ide pada setiap ada masalah yang terjadi, atasan harus melakukan sesuatu sehingga pegawai merasakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Untuk variabel lingkungan kerja yang menjadi kelemahan adalah pegawai tidak setuju ada suara bising di ruangan tempat melakukan aktivitas kerja, pegawai tidak setuju semua pegawai berhubungan baik dengan atasan, pegawai tidak setuju warna ruangan tempat melakukan aktivitas kerja meningkatkan semangat kerja. Sebaiknya pegawai harus melakukan sesuatu yang dapat menciptakan ketenangan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berjalan lancar dan membina hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta membuat suasana ruangan yang dapat meningkatkan semangat kerja.
4. Untuk variabel prestasi yang menjadi kelemahan adalah pegawai keberatan untuk selalu teratur dan tertib dalam bekerja, pegawai tidak bersedia untuk melibatkan diri jika ada timbul permasalahan yang penting serta pegawai tidak bersedia memenuhi semua kebutuhan pelanggan atau orang lain. Sebaiknya atasan memberikan sesuatu kepada pegawai yang selalu teratur dan tertib dalam bekerja, mau melibatkan diri jika ada permasalahan serta bersedia memenuhi semua kebutuhan pelanggan atau orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Daft, Richard L, 2013. *Manajemen*. Edisi Revisi. Erlangga. Jakarta
- Daulay, 2015. *Analisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu di Padang Lawas*. Skripsi. Universitas Andalas. Padang
- Fahmi, Irham, 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung
- Febryansyah, Bayu. 2012. *Analisis Kinerja Birokrasi Pemerintahan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karimun (Studi Kasus di Kecamatan Karimun*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hastuti, et.al. 2013. *Hubungan Komunikasi, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai di Probolinggo*. Tesis, Universitas Diponegoro.
- Heidrahman, Husnan Suan, 2016. *Manajemen Personal*. BPFE, Yogyakarta.
- Herry, Kristina. 2014. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat*. Skripsi. Universitas Udayana. Bali
- Indrajaya, Adnyani. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CV Hitakara Denpasar*. Skripsi. Universitas Udayana. Bali
- Kadir, 2010. *Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Rosemata Sempurna, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya. Bandung
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L, & John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta
- Moeheriono, 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Surabaya
- Muhammad Nisfiannoor, 2013, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge. 2014. *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. Pearson Prentice Hall, New Jersey
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung

- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketujuh. PT. Refika Aditama, Bandung
- Senata, et.al, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai UD, Kembang Sari Kabupaten Baung. Thesis. Universitas Udayana. Bali.
- Sunarto. 2014. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: CV Grafika Jaya
- Suseno dan Munir, 2013. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai bagian Produksi bidang Sanggan. Skripsi. Universitas Kediri. Kediri
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Rajawali Pres. Jakarta