

## **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan**

**Michael Halim<sup>1</sup>, Juli Meliza<sup>2</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1</sup>, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma<sup>2</sup>

Submit : 10 Oktober 2020  
Revisi : 23 November 2020  
Diterima : 01 Desember 2020

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Maxin Paint Medan. Karyawan perusahaan cat memiliki masalah komunikasi dan lingkungan kerja fisik. Permasalahan yang terjadi adalah banyaknya kesalahan yang disebabkan oleh miskomunikasi dan penurunan produksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 86 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan.

**Keyword:** *Communication, Physical Work Enviroment, Employee Performance.*

### **Pendahuluan**

Perusahaan PT Maxin Paint Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri cat perumahan di Medan. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Letda Sudjono No 63, Medan, Sumatera Utara. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh PT Maxin Paint Medan adalah mengenai kinerja karyawan dilihat dari adanya penurunan pada kinerja perusahaan.

Terdapat banyak permasalahan yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan. Salah satunya adalah komunikasi dan lingkungan kerja fisik.

Karyawan PT Maxin Paint Medan memiliki komunikasi yang kurang terjalin dengan baik karena sering terjadi miskomunikasi antar divisi yang menyebabkan seringnya terjadi kesalahan pada pengiriman barang kepada pelanggan. Hal tersebut mengakibatkan tingkat pengiriman barang berulang kali kepada pelanggan dan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

Karyawan PT Maxin Paint Medan memiliki lingkungan kerja fisik yang kurang baik, dimana sering terjadinya tumpahan cat terutama di gudang sehingga dalam 1 bulan di butuhkan jadwal pembersihan minimal 3 kali hanya untuk pembersihan gudang cat.

### **Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi antar karyawan PT Maxin Paint Medan rendah disebabkan oleh kurang terjalannya komunikasi yang baik. Karena adanya karyawan yang tidak mendengarkan instruksi dengan baik. Hal tersebut menyebabkan adanya kesalahan yang dilakukan setiap divisi setiap bulannya dan tentunya hal tersebut menghambat pekerjaan karyawan lainnya.
2. Lingkungan Kerja Fisik karyawan PT Maxin Paint Medan cukup buruk karena banyaknya terjadi tumpahan cat yang mengakibatkan bau yang mengganggu karyawan, sehingga karyawan memerlukan waktu lebih untuk melakukan pembersihan gudang setiap bulan dan tentunya hal tersebut menghambat pekerjaan karyawan lainnya.
3. Kinerja perusahaan PT Maxin Paint Medan menurun terlihat dari adanya penurunan penjualan, karena persentase tidak tercapainya target penjualan yang semakin tinggi di setiap bulannya. Selain itu tingkat produksi cat karyawan juga menurun dan banyaknya waktu karyawan yang tersita untuk melakukan pembersihan gudang dan mengakibatkan adanya penurunan kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Menurut Davis dan Mangkunegara (2011:145), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Menurut Mangkunegara (2011:145), menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Daryanto (2010:57-58), komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses pemberitahuan tentang sesuatu dan berdialog atau bermusyawarah kepada umum dan/atau sesuatu komunitas tertentu, dimana si pembawa pesan menginginkan umpan balik (*feedback*) dari apa yang diberitahukan dan didialogkan atau dimusyawarahkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

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

Menurut Sedarmayati (2011:27), “Lingkungan kerja fisik merupakan dimana tempat manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan yang dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

Menurut Sedarmayati (2011:28) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/Suhu di tempat kerja

3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi Udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

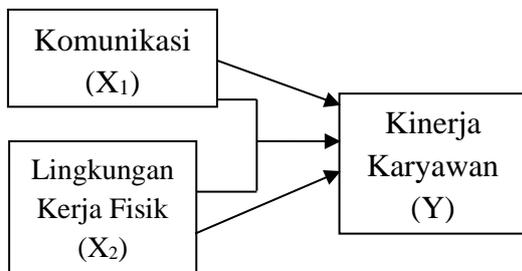
Menurut Mangkunegara (2011:67), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dikerjakan seseorang terhadap tugas yang dibebankan padanya.

Menurut Tika (2012:121), Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan dimuka mengenai variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan.

Penelitian ini dilakukan di PT Maxin Paint yang berlokasi di Jalan Letda Sudjono No 63 , Medan, Sumatera Utara.

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah deskriptif kuantitatif. Adapun sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*.

Pada penelitian ini jumlah populasi adalah 86 orang

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2010:85) yaitu, teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dipergunakan sebagai sampel.

Uji validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden dilakukan di perusahaan PT Maxin Paint Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara
2. Kuisisioner
3. Studi dokumentasi.

Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah:

1. Data primer, yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner dan tanya jawab dengan karyawan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan.

Definisi operasional adalah cara membuat konsep atau variabel yang masih bersifat abstrak tersebut menjadi lebih konkrit. Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen yaitu variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik.
2. Variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen yaitu variabel kinerja.

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dengan syarat minimum nilai korelasi  $\geq 0,3$  dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana suatu variabel dinyatakan berreliabilitas dapat diterima jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* = 0,6 – 0,79, dan bereabilitas baik jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,80.

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Persamaan model regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien

$X_1$  = Variabel Komunikasi

$X_2$  = Variabel Lingkungan Kerja

Fisik

e = Persentase Kesalahan (0,5)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dipergunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, *minimum*, *maximum*, standar deviasi dari distribusi jawaban responden. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	86	25	50	41.59	6.780
Lingkungan_Kerja_Fisik	86	25	40	34.59	3.936
Kinerja	86	23	50	38.19	7.158
Valid N (listwise)	86				

*Sumber: Hasil penelitian, 2016*

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang akan ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.73698901
	Absolute	.050
Most Extreme Differences	Positive	.047
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.465
Asymp. Sig. (2-tailed)		.982

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,982. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data residual berdistribusi dengan normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinearitas pada uji asumsi klasik.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.954	1.048
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.954	1.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, dapat dilihat bahwa kedua variabel independen mempunyai nilai VIF 1,048 dan nilai *tolerance* 0,954. Hal ini menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yang berarti kedua variabel independen terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
(Constant)		.687	4.070		.169	.866	
1	Komunikasi	-.047	.062	-.084	-.759	.450	
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.196	.107	.201	1.827	.071	

a. Dependent Variable: RES

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi adalah 0,450 dan variabel Lingkungan kerja fisik 0,071. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti data terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	15.008	7.291	
1 Komunikasi	.228	.112	.216
Lingkungan_Kerja_Fisik	.396	.192	.218

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Dari Tabel 5 tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,008 + 0,228X_1 + 0,396X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 15,008, artinya walaupun jika tidak terdapat variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dan variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) maka kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan akan bernilai 15,008 satuan.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) bernilai b<sub>1</sub> = 0.228 dan bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.228 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik tetap.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (b<sub>2</sub>) = 0,396, artinya bahwa setiap adanya kenaikan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka nilai pada variabel kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan akan meningkat sebesar 0,396 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain bernilai tetap.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (komunikasi dan lingkungan kerja fisik) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 <sup>a</sup>	.114	.093	6.818

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_Fisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,093. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variasi kedua variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja fisik adalah sebesar 9,3% dan sisanya 90,7% dapat dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: stress kerja, disiplin, kompensasi, dan lain-lain

### Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F atau pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak (simultan) sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan).
2.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan)

Dalam penelitian ini nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .
2.  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	497.126	2	248.563	5.348	.007 <sup>b</sup>
Residual	3857.897	83	46.481		
Total	4355.023	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_Fisik, Komunikasi

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai nilai F hitung adalah sebesar 5.348 lebih besar dari F tabel sebesar 3.110 dengan Sig.  $0.007 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Komunikasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Maxin Paint Medan.

### Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t atau pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  (Komunikasi; Lingkungan Kerja Fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan).
2.  $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$  (Komunikasi; lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maxin Paint Medan)

Dalam penelitian ini nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1.  $H_0$  diterima jika :  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .
2.  $H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.008	7.291		2.058	.043
1 Komunikasi	.228	.112	.216	2.044	.044
Lingkungan_Kerja_Fisik	.396	.192	.218	2.057	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, dapat dilihat bahwa:

1. Uji hipotesis secara parsial variabel variabel Komunikasi memiliki t hitung sebesar 2.044 dan nilai t tabel sebesar 1.988 maka nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2.044 > 1.988$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0.044 lebih kecil dari 0.05 ( $0.044 < 0.05$ ), sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maxin Paint Medan.
2. Uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja fisik memiliki t hitung sebesar 2.057 dan nilai t tabel sebesar 1.988 maka nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2.057 > 1.988$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0.043 lebih kecil dari 0.05 ( $0.043 < 0.05$ ), sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maxin Paint Medan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxin Paint Medan (Y). Variabel lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxin Paint Medan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi (X1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxin Paint Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga, 2012.
2. Darmawan, H. Didit. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta, 2013.
3. Daryanto. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : Satu Nusa, 2010.
4. Iman, Indra dan Siswandi. *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus Dan Pemecahannya*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2007.
5. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011.
6. Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya dan Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 2014.
7. Partini, Sri dan Hartono. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*. Manajemen Bisnis Syariah. 2012.
8. Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. *Manajemen Perkantoran : Efektif, Efisien, Dan Profesional*. Bandung : Alfabeta, 2013.
9. Sedarmayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : CV. Mandar Maju, 2011.
10. Sidanti, Heni. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1. 2015.
11. Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
12. Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007.
13. Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset, 2008.
14. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2010.
15. \_\_\_\_\_ . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2010.
16. Sunyoto, Danang. *Metode Dan Instrumen Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta : , 2013.
17. Suranto, AW. *Komunikasi Perkantoran : Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*. Yogyakarta : Media Wacana, 2005.
18. Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana, 2010.

19. Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
20. Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Press, 2010..