

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HASIL MUSI LESTARI JAYALOKA KABUPATEN MUSI RAWAS

Aning Kesuma Putri, Siti Holia

Jurusan Akuntansi STIE MURA

***Abstract:** This study aims to find out How to Influence Communication and Work Environment Against Employee Productivity at PT. Results plantation Musi Lestari Jaya loka Musi Rawas .In this study, the population in question is employees at PT. Results plantation Musi Lestari Jaya loka Musi Rawas totaling 40 people. The results showed that the variables Communication significant effect on Employee Productivity at PT. Results plantation Musi Lestari Jaya loka Musi Rawas. From the results of this study indicate that the Communication and the Working Environment influence Employee Productivity at PT. Results plantation Musi Lestari Jaya loka Musi Rawas.*

***Key Word :** Employee Productivity, Communication, Working Environment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh sangat nyata terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci: Produktivitas Tenaga Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Perekonomian nasional Indonesia tidak bias lepas dari globalisasi yang telah melanda di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat.

Berbagai faktor harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ada. Faktor yang paling penting ialah sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut. Setiap karyawan diharapkan memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga nantinya karyawan mencapai produktivitas perusahaan dengan maksimal.

Persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan hasil yang dicapai oleh

karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah komunikasi, yang merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam penyampaian dan pemahaman suatu maksud. Adanya komunikasi antar karyawan sangatlah penting, karena berpengaruh terhadap interaksi antara orang-orang yang ada dalam perusahaan.

Pembahasan terhadap komunikasi tidaklah mudah, apalagi penerapannya, karena tergantung situasi dan kondisi dari individu. Oleh karena itu tidak jarang ditemukan permasalahan dalam perusahaan, baik komunikasi antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Sehingga produktivitas sangat dipengaruhi oleh komunikasi.

Selain komunikasi yang perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan. Maka dari itu perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna dan penerangan yang cukup. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan karena

dengan lingkungan yang sesuai dan menyenangkan serta cocok dengan budaya individu akan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut karyawan dapat berprestasi lebih baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan juga menyenangkan maka akan mendukung terbentuknya suatu produktivitas yang tinggi dalam diri seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan produktivitas organisasi itu sendiri ditentukan oleh produktivitas setiap individu dalam hal ini karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Karyawan sebagai individu dalam perusahaan wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan komunikasi yang baik dan adanya lingkungan kerja yang baik pula sehingga memacu semangat kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur seberapa baik komunikasi serta lingkungan kerja seorang karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang disebabkan oleh suatu perusahaan.

PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas merupakan perusahaan perkebunan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Pabrik dan kantor PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas di perkebunan, yaitu perkebunan di afdeling 5 yaitu di Jayaloka. Jam kerja di PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas bekerja selama 7 jam kerja bila lebih dari 7 jam artinya lembur, namun dibatasi jumlah jam lemburnya. Kapasitas yang terpasang PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas ini sebesar 30-45 ton/jam, dengan jenis pengolahan *Crude Palm Oil (CPO)* dan inti sawit/kernel.

Dari kenyataan yang ada dilapangan tampaknya Produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas kurang begitu optimal. Beberapa hal yang masih tampak dan tidak menggambarkan Produktivitas Kerja kurang optimal seperti dalam komunikasi Masih kurangnya kemampuan pemimpin dalam menyampaikan komunikasi, masih terdapat komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan bawahan, dalam berkomunikasi pemimpin masih kurang memperhatikan perubahan sikap bawahannya, masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap hubungannya dengan bawahan pada saat berkomunikasi.

Dari segi Lingkungan Kerja juga belum terciptanya suasana kerja yang nyaman, seperti cahaya/ penerangan yang kurang jelas, suara yang bising dan tidak tenang, suhu udara yang tidak mendukung serta keamanan kurang di hiraukan dalam bekerja, masih kurangnya hubungan yang harmonis antar rekan kerja dikarenakan sering terjadinya selisih paham yang bisa menyebabkan pertengkaran, masih kurang tersedianya fasilitas kerja yang mendukung terciptanya hasil yang maksimal seperti masih kurang tersedianya komputer yang memadai yang tidak mengikuti perkembangan teknologi, masih minimnya jaringan internet dan jaringan komunikasi serta perumahan berupa mess untuk karyawan yang tidak layak.

Rumusan Masalah

Bagaimanakah pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah wawasan bagi pihak-pihak yang berminat mendalami manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pemahaman komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan dan pegawai pada PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

TINJAUAN PUSAKA

Indikator Komunikasi

Menurut Derafitria (2012, h. 1) indikator Komunikasi agar efektif sebagai berikut:

1. **Pemahaman**
Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikasi dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
2. **Kesenangan**
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. **Pengaruh pada sikap**
Apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan

sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ginanjar (2012, h. 15) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Indikator Produktivitas Kerja

Indikator Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011, h. 104) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilihat dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi merupakan aspek produktivitas yang Perbandingan antara hasil yang dicapai memberikan pengaruh yang cukup dengan keseluruhan sumberdaya yang signifikan bagi karyawan. digunakan. Masukan dan keluaran

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel, Definisi, Indikator dan Skala

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	KOMUNIKASI (X1)	Suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada sesuatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan terlebih dahulu. Indrajaya (2014: 415)	a. Pemahaman b. Kesenangan c. Pengaruh pada sikap d. Hubungan yang makin baik Derafitria (2012, h. 1)	Likert
2	LINGKUNGAN KERJA (X2)	Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam mengerjakan tugasnya. Dewi (2011, h. 15)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Ginanjari (2012, h.29)	Likert
3	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sutrisno (2011, h. 99)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2011, h. 104)	Likert

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi dengan bantuan alat rekam

elektronik, perekaman yang dilakukan kepada karyawan PT. Perkebunan serta kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka

Kabupaten Musi Rawas yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Jawaban Variabel Penelitian

a. Analisis Jawaban Variabel Komunikasi (X_1)

Berdasarkan data jawaban responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Komunikasi terdiri dari 10 pertanyaan kuisisioner, mendeskripsikan bahwa dari 40 pegawai PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas sebanyak 22 responden (55%) menyatakan sangat setuju dengan pemahaman berkomunikasi dapat meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan yang lainnya 14 responden (35%) menyatakan setuju dan 4 responden (10%) menyatakan Ragu-ragu.

60% pegawai PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas menyetujui jika seorang pemimpin dibekali keahlian dalam berkomunikasi kepada bawahan. 27 pegawai menambahkan jika seorang pemimpin yang memiliki keahlian berkomunikasi yang baik dengan bawahan dapat menimbulkan komunikasi yang efektif, karena dengan begitu atasan dan bawahan akan saling menerima apa yang dikomunikasikan sehingga menimbulkan cara berkomunikasi yang menyenangkan, agar hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan menjadi harmonis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas menyetujui jika komunikasi yang tidak baik antara pimpinan dan bawahan dapat berdampak pada sikap bawahan setelah mendengarkan komunikasi tersebut. Jika komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan efektif akan merubah sikap bawahan yang berpikiran negatif menjadi positif sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Apabila komunikasi berjalan

dengan baik, otomatis produktivitas kerja karyawan juga akan baik.

Jika dilihat dari sisi komunikasi antar pegawai, ditemukan 13 dari total 40 pegawai yang setuju apabila karyawan juga harus mampu berkomunikasi yang efektif dengan teman tanpa merusak hubungan yang telah terbina dengan baik. Tujuan terbina komunikasi yang baik antar karyawan agar dapat membuat hubungan yang baik dalam suatu perusahaan.

b. Analisis Jawaban Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Berdasarkan hasil data kuisisioner dari 40 responden karyawan PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas, 26 responden sangat setuju jika lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang diharapkan memiliki suasana yang menyenangkan seperti cahaya atau penerangan yang jelas, suara tidak bising dan tenang serta keamanan di dalam bekerja terjamin.

Sebanyak 24 karyawan menyatakan setuju jika salah satu faktor yang menyebabkan karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi karena tercipta hubungan harmonis diantara rekan kerja. Hubungan harmonis dan kekeluargaan antar rekan kerja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Akan tetapi jika hubungan tersebut tidak ditunjang dengan fasilitas yang kurang memadai, maka produktivitas bisa berkurang. Fasilitas juga harus diberikan secara merata agar tidak ada kecemburuan antar pegawai dan lebih mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

c. Analisis Jawaban Variabel Produktivitas (Y)

Berdasarkan 10 pertanyaan yang diverikan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa jika karyawan memiliki kemampuan

dalam melakukan pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk lebih semangat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan setuju jika pekerjaan yang mereka lakukan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar tujuan yang diinginkan tercapai. Sejumlah 16 karyawan mengatakan setuju jika pekerjaan yang mereka lakukan dapat meningkatkan hasil yang ingin dicapai agar produktivitas karyawan meningkat. Faktor lain yang bisa meningkatkan hasil yang lebih baik dari hari kemarin adalah semangat kerja pegawai. 31 orang pegawai sangat setuju jika bekerja mereka juga harus mengutamakan mutu dari hasil kerjanya. Jika pegawai tersebut berhasil maka mutu hasil kerjanya bisa terlihat, begitu juga jika pegawai tidak berhasil melakukan kerjanya maka mutu yang di dapat akan tidak bagus. Semua hasil yang dicapai oleh sumber daya yang ada akan mempengaruhi produktivitas kerja juga. Tetapi guna mencapai produktivitas, perusahaan pasti akan melakukannya dengan seefisiensi, dengan cara meningkatkan pendapatan perusahaan dan tunjangan kesejahteraan karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan diambil dalam penelitian pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Diketahui dari kriteria pengujian didapat $F_{tabel} = 3,26$ sedangkan dari hasil pengujian dengan program *SPSS 16.0 For Windows* yang dilakukan, nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 24,867 dan sig.0,000. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} (24,867) > F_{tabel(3,26)}$ berarti tolak H_0 dan terima H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.

Saran

Setelah dilakukan penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan dan karyawan memperhatikan terjalannya komunikasi yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.
2. Pimpinan dan karyawan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.
3. Hendaknya dijadikan bahan referensi dan informasi bagi pihak-pihak yang berminat meneliti dan mengadakan pengkajian ulang terhadap permasalahan yang sama dan pada penelitian lebih lanjut sebaiknya ditambahkan dengan variabel bebas lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan pemahaman tugas, sehingga akan lebih besar terlihat pengaruh semua variabel bebas tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Derafitria, 2012. *Indikator Komunikasi*.
<https://derafitria.wordpress.com/2012/11/08/arti-indikator-tahapan-fungsi-ciri-ciri-dan-permasalahan-dari-komunikasi-2/>
- Ginanjar Sigit Nursasongko, 2012, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang)*, Skripsi Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Hadoko, T. Hani, 2012, *Manajemen*, Edisi 2, Cetakan ke-23, Yogyakarta : BPFE
- Hanggraeni, Dewi, 2011, *Prilaku Organisasi*, Cetakan 1, Jakarta : LPFE UI

- Hendry, 2010, *Uji Validitas dan Reliabilitas*
<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/Uji-Validitas-dan-Reliabilitas>
- I Gusti Agung Aries Indrajaya dkk, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar.*
- Konsultanstatik.2009, *Uji Asumsi Klasik.*<http://konsultanstatik.com/.2009/03/uji-asumsi-klasik.html>
- Kristin Juwita, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. PG Kebon Agung Malang)*
- Nanang Budi Anas,2013, *Lingkungan Kerja*<http://nanangbudianas.blogspot.com/2013/02/pengertian-lingkungan-kerja.html>
- Ni Kadek Desy Arisanthi dkk, 2014, *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT*
Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.
- Riduwan, 2012, *Dasar-dasar Statistika.* Bandung, Alfabeta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja,* Cetakan ke2, Jakarta, Rineka Cipta
- Sugiyono, 2012.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D.* Bandung, Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi 3, Jakarta :Kencana.
- Tim, 2014.*Buku Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Manajemen Dan Akuntansi,STIE-MURA Lubuklinggau.*
- Tri wahyuni, 2013, *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional VII KTI.*
- Wibowo,2012, *Manajemen Produktivitas Kerja,* Jakarta. Rajawali Pers.