

## **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. TUGU CHOCOLATE YOGYAKARTA**

**Anjas Asmara**  
**Alumni Fakultas Ekonomi UST**  
**Email: [aniasasmara45@gmail.com](mailto:aniasasmara45@gmail.com)**

### **Abstract**

*This study aims to describe 1) the influence of interpersonal communication on employee performance, 2) the influence of work environment on employee performance, 3) the influence of interpersonal communication to the work environment, 4) the influence of interpersonal communication on employee performance with work environment as variable intervening on CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. Variables in this research are interpersonal communication, work environment, and employee achievement. The population in this study is all employees in CV. Yogyakarta Chocolate Monument, amounting to 96 people and only 49 people who sampled the study. Data collection method used questionnaire method, while data analysis technique using simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis supported by T (T-Test) and F (F-Test) test and classical assumption test consisting of test normality, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results showed that there is a positive and significant influence of interpersonal communication on employee performance CV. Yogyakarta Chocolate Monument by 0.000 ( $p < 0.05$ ). There is a positive and insignificant effect of work environment on employee performance CV. The Yogyakarta Chocolate Monument is 0.241 ( $p > 0.05$ ). There is a positive and significant influence of interpersonal communication to the work environment of CV employees. Yogyakarta Chocolate Monument by 0,021 ( $p < 0,05$ ). So there is influence between interpersonal communication on employee performance with work environment as intervening variable.*

**Keywords:** *interpersonal communication, work environment, work performance*

### **PENDAHULUAN**

Banyaknya perusahaan coklat yang memproduksi di Yogyakarta menjadikan CV. Tugu Chocolate Yogyakarta harus bisa bersaing di pasaran dalam negeri dan senantiasa bisa menghasilkan produk yang berkualitas serta menarik minat konsumen. Selain itu banyaknya wisatawan domestik maupun asing yang datang ke Yogyakarta menjadikan oleh-oleh coklat ini banyak diminati. Dengan seperti itu para karyawan yang bekerja di dalamnya harus bisa bekerja sebaik mungkin agar bisa mencapai tujuan perusahaan semaksimal mungkin. Untuk tetap terus mencapai tujuan semaksimal mungkin maka diperlukan suatu peningkatan dan perbaikan kinerja yang terus menerus demi mencapai prestasi bagi karyawan untuk kemajuan CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. Untuk meningkatkan prestasi dari suatu organisasi tidak lepas dari faktor komunikasi interpersonal yang diberikan, dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang memiliki dua bentuk, lisan dan tulisan yang masing-masing memiliki kelebihan maupun juga kelemahannya dalam suatu organisasi (Griffin, 2004). Menurut Ivancevich, dkk (2007) komunikasi interpersonal adalah aliran komunikasi dari individu ke individu lainnya bervariasi dalam berbagai aspek, mulai dari

bentuk tatap muka dan dalam susunan kelompok hingga ke bentuk pesan instan dan konferensi video. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan interpersonal antara dua orang atau lebih, baik secara lisan maupun tulisan, dengan tujuan untuk mencapai kesamaan makna.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya (Lewa dan Subowo, 2005). Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008). Menurut Handoko (2007) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja**

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang memiliki dua bentuk, lisan dan tulisan yang masing-masing memiliki kelebihan maupun juga kelemahannya dalam suatu organisasi. (Griffin, 2004). Komunikasi Interpersonal dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya. Dalam hal ini komunikasi yang dilakukan adalah oleh atasan kepada karyawan, agar karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil pengujian hipotesis pertama yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Utomo, dkk (2013) yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang.

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. (Sihombing, 2004). Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Zuana, dkk (2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi

Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang).

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Lingkungan Kerja**

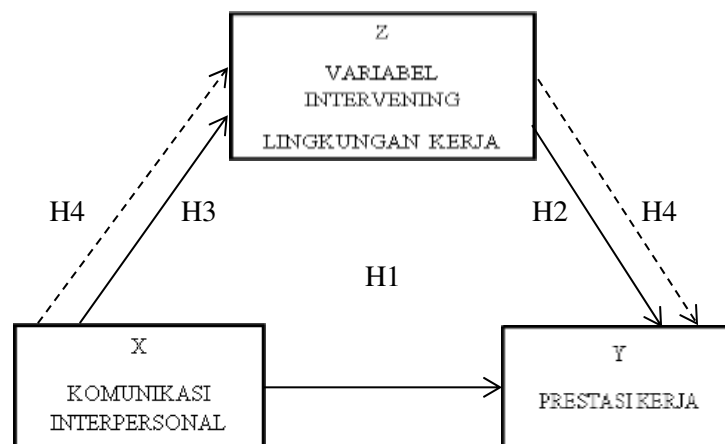
Komunikasi interpersonal yang dilakukan dengan baik dapat membuat karyawan bekerja sesuai dengan yang ditugaskan perusahaan dan karyawan bisa bersemangat dalam bekerja serta lingkungan kerja juga bisa lebih nyaman sehingga prestasi kerja karyawan mudah tercapai. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Puri, dkk (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (Studi Kasus pada Karyawan F&B Departement ASTON Cirebon Hotel & Convention Center Kabupaten Cirebon).

H3: Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap lingkungan kerja pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Komunikasi interpersonal dilakukan oleh atasan kepada karyawan, agar karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja saling mempengaruhi satu sama lain, dengan komunikasi yang baik mampu membuat karyawan bekerja dengan baik juga akibatnya lingkungan kerja menjadi lebih nyaman sehingga prestasi kerja karyawan mudah tercapai. Hasil pengujian hipotesis keempat yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Utomo, dkk (2013) yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang.

H4: Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta.



**Gambar Kerangka Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

### **Sifat Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif yang bermaksud menggambarkan suatu keadaan obyek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi oleh faktor lain dan penarikan kesimpulannya didasarkan pada angka yang diolah secara statistik. Penelitian ini dilakukan di CV. Tugu Chocolate Yogyakarta.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau lebih orang yang dilakukan dan penting bagi manajer (Robbins dan Coulter, 2010). Dari definisi diatas disimpulkan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan interpersonal antara dua orang atau lebih, baik secara lisan maupun tulisan, dengan tujuan untuk mencapai kesamaan makna. Dengan memperhatikan definisi operasional, maka indikator variabel komunikasi interpersonal menurut Supratiknya (1995) adalah: Keterbukaan (*Openness*), Empati (*Emphaty*), Dukungan (*Supportness*), Rasa positif (*Positiveness*), Kesamaan (*Equality*).

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Dari definisi diatas disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan memperhatikan definisi operasional, maka indikator variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan.

#### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008). Dari definisi diatas disimpulkan prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan memperhatikan definisi operasional, maka indikator variabel prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab.

#### **Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tugu Chocolate Yogyakarta yang terdiri dari sekretaris, bendahara, staf produksi, staf operasional, staf personalia, dan office. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 96 orang karyawan.

#### **Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2006). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang, karena tidak mungkin untuk bisa meneliti seluruh anggota populasi yang ada di CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan Rumus Slovin (Sugiyono, 2010).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan salah satu teknik accidental sampling karena teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan ketemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2004). Peneliti memilih sampel dengan kriteria pemilihan lokasi tempat subjek atau responden penelitian berada, yaitu karyawan yang bekerja di CV. Tugu Chocolate Yogyakarta

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Berdasarkan 7 pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,288). Berdasarkan 9 pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,288). Berdasarkan 10 pernyataan pada variabel prestasi kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,288).

### **Uji Reliabilitas**

Diperoleh hasil Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 untuk ketiga variabel yaitu masing-masing sebesar (0,890), (0,910), (0,912). Hal ini menunjukkan bahwa uji reliabilitasnya adalah semua variabelnya dapat dinyatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan bagi peneliti selanjutnya.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2 tailed) untuk keempat model regresi yaitu masing-masing sebesar (0,871), (1,076), (0,935), (0,827) yang nilainya  $>$  0,05. Hal ini secara keseluruhan berarti data berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dengan melihat nilai *variante inflation factor* (VIF) menunjukkan bahwa untuk keempat model regresi tidak terjadi multikolinearitas karena mempunyai nilai VIF  $<$  5.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan melihat gambar diagram scatter plot untuk keempat model regresi, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka (0) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### **Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Hasil analisis regresi antara komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja menghasilkan tingkat signifikansi untuk variabel komunikasi interpersonal (X) sebesar 0,000 ( $p <$  0,05) dan  $t$  hitung sebesar 5,255 (positif) sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja. Hasil analisis regresi antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menghasilkan tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (Z) sebesar 0,241 ( $p >$  0,05) dan  $t$  hitung sebesar 1,189 (positif) sehingga terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil analisis regresi antara komunikasi interpersonal terhadap lingkungan kerja menghasilkan tingkat signifikansi untuk

variabel komunikasi interpersonal (X) sebesar 0,021 ( $p < 0,05$ ) dan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,389 (positif) sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap lingkungan kerja.

### Analisis Jalur (*path analysis*)

Besarnya pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karena nilai signifikan  $p_1 = 0,000$  ( $< 0,05$ ). Lingkungan kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karena nilai signifikan  $p_2 = 0,241$  ( $> 0,05$ ). Dan komunikasi interpersonal (X) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (Y) karena nilai signifikan  $p_3 = 0,021$  ( $< 0,05$ ). Jadi terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal (X) terhadap prestasi kerja (Y) dengan lingkungan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening yaitu komunikasi interpersonal (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z) sebagai variabel intervening yaitu sebesar  $0,021 \times 0,241 = 0,006$ . Artinya komunikasi interpersonal (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z) sebagai variabel intervening karena nilai signifikan  $p = 0,006$  ( $< 0,05$ ). Sedangkan pengaruh total komunikasi interpersonal (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z) sebagai variabel intervening yaitu sebesar  $0,021 + 0,241 = 0,262$ .

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan tingkat signifikansi untuk variabel komunikasi interpersonal (X) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan  $t$  hitung sebesar 5,001 (positif) sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Dan tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (Z) sebesar 0,791 ( $p > 0,05$ ) dan  $t$  hitung sebesar -0,266 (negatif) sehingga terdapat pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan lingkungan kerja sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja.

### Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji T)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali dalam Riyanto 2014) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi, yaitu: Apabila angka probabilitas signifikasi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila angka probabilitas signifikasi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel komunikasi interpersonal (X) sebesar 0,000 yang berarti bahwa model signifikan karena signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat dikatakan X (komunikasi interpersonal) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Y (prestasi kerja). Dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (Z) sebesar 0,791 yang berarti bahwa model tidak signifikan karena signifikansi  $> 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Oleh karena itu dapat dikatakan Z (lingkungan kerja) tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap Y (prestasi kerja).

### Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F dilihat dari nilai signifikansi ANOVA. Selama nilai signifikansi  $< 0,05$  maka model dapat dikatakan signifikan (Ghozali dalam Riyanto 2014). Dalam penelitian ini nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dengan melihat nilai *Adjusted R Square*, maka koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,344 (34,4%). Hal ini berarti 34,4% prestasi kerja karyawan di CV. Tugu Chocolate

Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 65,6% diterangkan dari variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan CV. Tugu Chocolate Yogyakarta sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Tugu Chocolate Yogyakarta sebesar 0,241 ( $p > 0,05$ ). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap lingkungan kerja karyawan CV. Tugu Chocolate Yogyakarta sebesar 0,021 ( $p < 0,05$ ). Jadi terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penelitian ini komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

### **Saran**

Bagi pihak CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. Bagi pimpinan dalam memberikan arahan dan mengatur karyawan sudah cukup baik sehingga prestasi kerja yang dihasilkan masing-masing karyawan juga sudah cukup baik, untuk itu sebaiknya supaya bisa ditingkatkan lagi agar bisa lebih baik dari sebelumnya. Bagi pimpinan dalam menetapkan lingkungan kerja sudah cukup baik sehingga membuat karyawan mampu bekerja dengan cukup baik juga karena adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, untuk itu sebaiknya supaya bisa lebih ditingkatkan dan diperhatikan lagi agar lingkungan kerja bisa tetap selalu nyaman dan aman dalam bekerja. Bagi karyawan dalam berkomunikasi interpersonal sudah dilakukan dengan cukup baik sehingga masing-masing karyawan mampu bekerja dengan baik juga dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu sebaiknya supaya bisa ditingkatkan lagi dalam berkomunikasi antara sesama rekan kerja dan juga pimpinan kerja baik di lingkungan formal maupun di lingkungan non formal.

Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian tentang prestasi kerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta selanjutnya supaya bisa mencari referensi variabel-variabel lain yang belum ada di penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan penelitian ini bisa berkembang menjadi lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung Dwi Saputra. (2014). Pengaruh Stres Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Jurnal Bisnis dan Manajemen FE UNY. (Diakses pada July 2014)
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto. (1991). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Budiarti W, Erma. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Computa Yogyakarta. Skripsi FE UST.

- Citra Indah Zuana, Bambang Swasto, dan Heru Susilo. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 7 No. 1 Januari 2014. (Diakses pada Januari 2014)
- Dedy Utomo, Rudy Prasetyo Ardi, dan Idah Kusuma Dewi. (2012). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen STIEPARI Semarang*. (Diakses pada July 2012)
- DeVito, (2011). *The Interpersonal Communication Book (Buku Komunikasi Antarmanusia)* cetakan 5. Jakarta: Karisma Publishing.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. pp.223-232.
- Gitosudarmo, Indriyo. (1983). *Prinsip Dasar Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. pp.109-112.
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen edisi 7*. Jakarta : Erlangga. pp.108-113.
- Handoko, T.Hani. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. pp.249-267.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. Robert Konopaske. dan Michael T.Matteson. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi edisi 7*. Jakarta: Erlangga. pp.127-130.
- Liliweri, (1991). *Behaviour in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work*. Allyn and Bacon, Orlando.
- Lunandi, A.G. (1994). *Komunikasi Mengenai : Meningkatkan Efektivitas Komunikasi antar Pribadi*, Yogyakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mikhael Yonatan Roring, Agus Supandi Soegoto, dan Lucky Dotulong. (2014). Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1359-1368. (Diakses pada September 2014)
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Nuryanto, Ruli. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Madubaru Yogyakarta*. Skripsi FE UST.
- Pertamawati. (2016). *Interaksi Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMK Kesehatan Cipta Bhakti Husada Yogyakarta*. Skripsi FE UST.

- Rahayu, Fety. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Variabel Komitmen Organisas (Studi Kasus Pegawai Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman). Skripsi FE UST.
- Rahmat Hakim, Budi. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. pp.(49-107) (199-206).
- Rakhmat. (1988). Psikologi Komunikasi. Bandung: CV. Remaja Karya.
- Robbins, P.Stephen. dan Mary Coulter. (2010). Manajemen edisi 10. Jakarta: Erlangga. pp.75-89.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Setyorini Rosa. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Archsketch Cipta Inspira. Skripsi FE UST.
- Simanjuntak, Payaman J. (1985). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis cetakan 7. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, A. (1995). Tinjauan Psikologi Komunikasi Antar Pribadi. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).
- Tri Wardani, Indra. (2014). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Taman Wisata Ratu Boko Diji Prambanan-Piyungan km.3 Prambanan, Yogyakarta. Skripsi FE UST.
- Waheru. (2016). Pengaruh Program Keselamatan Kesehatan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan Marketing PT. Sarihusada Yogyakarta. Skripsi FE UST.
- Widitama, Andhika Yudha. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pada Karyawan Koperasi Credit Union Damita Di Yogyakarta. Skripsi FE UST.
- Wiyono, Gendro. (2011). Merancang Penelitian Bisnis. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.