

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Meperoleh Sebagian Syarat  
Memperoleh Gekar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

	<b>Oleh:</b>
<b>NAMA</b>	<b>: ANNISA MUFIDAH AHMAD</b>
<b>NPM</b>	<b>: 1705160176</b>
<b>PROGRAM STUDI</b>	<b>: MANAJEMEN</b>

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 7 Oktober 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANNISA MUFIDAH AHMAD  
N P M : 1705160176  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(HAZMANAN KHAIR, Ph.D.)

Penguji II

(MUTIA ARDA, S., M.Si.)

**Pembimbing**

(JASMAN SARI PUDEN HASIBUAN S.E., M.Si.)

**Ketua**

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



**Sekretaris**

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANNISA MUFIDAH AHMAD  
N.P.M : 1705160176  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN  
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA KANTOR PDAM TIRTA BULIAN  
KOTA TEBING TINGGI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Mufidah Ahmad  
NPM : 1705160176  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UMKM KOTA  
MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 19 November 2021

Yang membuat pernyataan



ANNISA MUFIDAH AHMAD



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Annisa Mufidah Ahmad  
NPM : 1705160176  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil penulisan dan Pembahasan sikap dan cara kerja dan hasil hasil tersebut		J
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc dan menembi syarat skripsi	28/9/2021	J

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, September 2021

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

**ANNISA MUFIDAH AHMAD**

[annisaahmad41@gmail.com](mailto:annisaahmad41@gmail.com)

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif assosiatif. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Koperasi UMKM Kota Medan yang berjumlah 43 orang dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner (angket). Tehnik analisi data dalam penelitian ini menggunakan Regresi linear berganda, Asumsi klasik, Uji hipotesis (uji t, uji F) dan Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 25.00. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Lalu motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Begitu juga dengan pelatihan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**  
**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND  
TRAINING ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN  
MEDAN CITY COOPERATIVE SERVICES**

**ANNISA MUFIDAH AHMAD**

[annisaahmad41@gmail.com](mailto:annisaahmad41@gmail.com)

**Management Study Program**  
**Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah North  
Sumatra**

This research was conducted with the aim of knowing and measuring how much influence the work environment, work motivation and training had on employee performance at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. The approach used in this research is associative qualitative. The population and sample in this study were all employees in the Medan City UMKM Cooperative Office, amounting to 43 people using the saturated sampling technique. Data collection techniques in this study used documentation studies, interviews and questionnaires (questionnaires). The data analysis technique in this study uses multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing (t test, F test) and the coefficient of determination in this study using the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 25.00. The conclusion of this study is that the work environment significantly affects the performance of employees at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. Then work motivation significantly affects the performance of employees at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. Likewise with job training which has a significant influence on employee performance at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. Meanwhile, simultaneously this research proves that the work environment, work motivation and job training have a significant effect on employee performance at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City.

**Keywords: Work Environment, Work Motivation, Training and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama

penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewah kepada kedua orangtua saya Ayahanda Drs. Ahmad Jhon Sikumbang, M.H dan Ibunda Saniah terima kasih yang telaah tulus mendoakan dan memberikan dorongan moral ataupun material yang tiada henti-hentinya.
2. Kepada keluarga besar yang selalu memberikan kasih sayang dan selalu memberikan dukungan.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE.,MM.,M.Si. selaku Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung,SE,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan,SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Pembimbing Proposal yang telah memberikan bimbingan dan memberi arahan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.
8. Bapak Dr. Jufrizen SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.
10. Kakanda Aisah Nur Ahmad, S.H, Ahmad Johan Sanjaya, S.Pd dan Widya Putri, S.Pd yang selalu memberikan motivasi dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
11. Kepada Taufan Tyo Sundana yang selalu memberikan semangat motivasi, dukungan dan nasihat kepada penulis dari awal hingga akhir pembuatan skripsi.
12. Kepada sahabat-sahabat SMA saya Tesalonika Ginting, Suci Triana Silitonga, Mey Permata Sari, Valentine Athania, Reynanda Pratama Ginting, Jusrin Efrata Tumanggor, Elia Santo Ekawalta dan Cindy Maranatha Sembiring. Terima kasih atas doa, support dan pengalaman luar biasa bersama kalian.
13. Mirna Utami, Aidilia Tri Ananda, Muhrina Aini, Anjani Sabtiana, Firza angraini Sahara Dewi, Anggreini Pratiwi, Mawar Delia, Viery Annisa Gusman, Zuriah, Arina Ahda Sabila, Linca Fadila dan seluruh teman-teman kelas D Manajemen-Pagi angkatan 2017. Teman-teman seperjuangan saya terima kasih sudah menjadi teman terbaik selama menempuh perkuliahan ini dan mengajarkan banyak hal.

14. Tania Sucitra Farawansa, Nazala Tazki Rizqia Manda dan Dini Febri Tania sahabat saya masa kecil hingga sekarang. Terima kasih untuk dukungannya dan menjadi teman terbaik saya.
15. Berbagai pihak yang turut membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT. membalas segala amal perbuatannya Aamiin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga proposal ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Proposal yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Juni 2021

Penulis

**ANNISA MUFIDAH AHMAD**  
**1705160176**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teori .....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	20
2.1.3 Motivasi Kerja.....	22

2.1.3.1	Pengertian Motivasi.....	22
2.1.3.2	Tujuan Dan Manfaat Motivasi .....	23
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	24
2.1.3.4	Indikator Motivasi .....	26
2.1.4	Pelatihan Kerja .....	27
2.1.4.1	Pengertian Pelatihan Kerja .....	27
2.1.4.2	Tujuan Dan Manfaat Pelatihan.....	27
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	30
2.1.4.4	Indikator Pelatihan .....	31
2.2	Kerangka Konseptual .....	33
2.3	Hipotesis.....	37
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	38
3.2	Defenisi Operasional .....	38
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	41
3.4	Populasi Dan Sampel .....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6	Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	53
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	53
4.1.2	Identitas Responden .....	53
4.1.2.1	Jenis Kelamin .....	53
4.1.2.2	Pendidikan Terakhir .....	53
4.1.2.3	Lama Bekerja.....	54
4.1.3	Persentase Jawaban Responden.....	55
4.1.3.1	Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	56
4.1.3.2	Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	57
4.1.3.3	Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	58

4.1.3.4	Variabel Pelatihan (X3).....	60
4.1.4	Model Regresi .....	62
4.1.4.1	Uji Asumsi Klasik .....	62
4.1.4.2	Regresi Linear Berganda .....	66
4.1.4.3	Pengujian Hipotesis .....	67
4.1.4.4	Koesfisien Determinasi (R-Square).....	72
4.2	Pembahasan.....	73
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	74
4.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	75
4.2.3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	76
4.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	77
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>79</b>
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran.....	80
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	81

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Pegawai .....	39
Tabel 3.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3.3	Indikator Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.4	Indikator Pelatihan Kerja .....	40
Tabel 3.5	Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.6	Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2	Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.3	Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.4	Kriteria Jawaban Responden .....	55
Tabel 4.5	Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	56
Tabel 4.6	Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	57
Tabel 4.7	Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	58
Tabel 4.8	Angket Untuk Variabel Pelatihan (X3) .....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linear berganda.....	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Statistik (Uji t).....	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Statistik F (Simultan) .....	72
Tabel 4.13	Hasil Uji Determinasi .....	74

## **TABEL GAMBAR**

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t.....	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F.....	51
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	66

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun hal yang paling penting dari sumber daya manusia adalah kinerja. Menurut (Bahua, 2016) Kinerja (performance) merupakan respons atau keberhasilan kerja yang dicapai individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan kinerja pegawai dalam mengelola sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai seorang manusia individu di mana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang

diinginkan. Perubahan atas kinerja karyawan dapat terjadi setiap waktu dan disebabkan oleh banyak faktor. Adapun faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik salah satunya adalah adanya lingkungan kerja. Menurut (Wijaya & Susanty, 2017), Lingkungan Kerja adalah segala yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Hal ini juga dipengaruhi dan didukung oleh (Wijaya & Susanty, 2017), (Moulana et al., 2017), (Budianto & Kartini, 2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja, tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dalam suatu organisasi. Baik secara langsung maupun tidak langsung, motivasi juga menjadi penentu pegawai bekerja apakah seorang pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Adapun Motivasi menurut (Citraningtyas & Djastuti, 2017), merupakan keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Hal ini juga di dukung penelitian terdahulu yaitu oleh (Riyadi & Mulyapradana, 2017) dan juga (Ma'ruf & Chair, 2020) yang mengatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Selain itu tinggi rendahnya Lingkungan kerja dan Motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, pelatihan juga dapat mempengaruhi kemampuan lembaga dalam meningkatkan kinerja. Adapun pelatihan menurut (Arianty et al., 2016), bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan

untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dimana pelatihan juga didukung para peneliti terdahulu oleh (Kurniasari et al., 2018), (Umi & Nurnida, 2018), (Ajimat & Maolana, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan ada pengaruh terhadap kinerja.

Demikian pula pada pemerintah. Pemerintah merupakan salah satu sektor publik dalam organisasi yang memiliki dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung bergabung untuk mencapai tujuan organisasi. SDM dalam organisasi pemerintah sering disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS dituntut agar mengeluarkan tenaga pikiran, bakat dan kreativitasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun salah satu lembaga pemerintah yang menjadi objek riset penelitian penulis yaitu pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) merupakan lembaga yang berperan penting dalam membantu pembangunan ekonomi Indonesia. Hal tersebut dapat meningkatkan kualitas hidup dan kemampuan ekonomi masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kompetensi, profesional, produktivitas dengan disiplin tinggi, siapa saja, kapan saja dan dimana saja ia bertugas. Oleh karena itu, secara tidak langsung organisasi harus memperhatikan setiap kinerja pegawai, hal ini penting karena kinerja pegawai menurun akan menghambat pencapaian atau tujuan organisasi.

Dalam penelitian awal penulis lakukan pada Dinas Koperasi Kota Medan, penulis menemukan berbagai macam permasalahan yang menjadi objek untuk

diteliti. Diantaranya adalah kinerja beberapa pegawai belum efektif dikarenakan kurangnya inovasi yang diberikan sehingga belum sesuai yang diharapkan oleh pimpinan, kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai target dan kurangnya kekuatan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan kurang pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dimiliki. Adapun pada lingkungan kerja yaitu kenyamanan pada lingkungan kerja yang kurang baik, fasilitas yang belum tersedia sesuai kebutuhan pegawai, dan hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja. Pada motivasi kerja yaitu sebagian kinerja pegawai yang menurun karena kurangnya motivasi dalam diri, penghargaan yang kurang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, beberapa pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai belum dilakukan secara maksimal, sebagian pegawai yang belum memiliki kesempatan dalam pelatihan untuk pengembangan diri, keterlibatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya belum cukup baik, kesempatan yang diberikan dalam menduduki jabatannya belum cukup baik. Sedangkan pada pelatihan kerja yaitu dimana kurangnya reaksi para pegawai untuk bersemangat dalam mengikuti pelatihan, pembelajaran yang diberikan kurang meningkatkan kinerja tiap bidang pegawai, hasil pelatihan yang diberikan tidak sesuai keinginan pegawai. Selain itu juga terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan kantor.

Berbagai macam fenomena yang terjadi pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, maka yang menjadi dasar peneliti untuk diteliti dibatasi hal yang berhubungan dengan masalah SDM perlu mendapatkan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan yang layak untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya Organisasi atau Perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dengan kata lain, penerapan lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Naa, 2017) dengan judul lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni, menyatakan bahwa secara bersamaan lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.

Dengan dasar yang sedemikian maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis memilih judul **“pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Adanya beberapa pegawai yang kinerjanya cenderung menurun.

2. Adanya beberapa lingkungan kerja yang tidak nyaman dirasakan sebagian pegawai.
3. Adanya motivasi pegawai yang kurang diberikan oleh atasan.
4. Masih adanya pegawai yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tergantung identifikasi masalahnya, namun dalam penelitian ini penulis akan membatasi masalah sesuai dengan identifikasi masalah yang penulis temukan di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yaitu mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah maka permasalahan dirumuskan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai yang ada di Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini, manfaat yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan teori-teori tentang lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembacanya dalam hal lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kinerja pegawai.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Setiap manusia berpotensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak dapat diperoleh dari manusia baik secara alami maupun dipelajari. Meskipun manusia berpotensi untuk berperilaku dengan cara tertentu, namun perilaku ini hanya diterapkan pada waktu-waktu tertentu. Potensi untuk perilaku disebut *performance* (kinerja).

Menurut (Daulay et al., 2017), kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Sedangkan menurut (Bahua, 2016) megatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan respons atau keberhasilan kerja yang dicapai individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dahlan dalam (Ma'ruf & Chair, 2020) menyatakan secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi

yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selain itu menurut (Wanasaputra & Dewi, 2017) Kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas dan waktu.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah keberhasilan dalam bekerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keseriusan dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Syamsir et al., 2018), Penilaian Kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (Syamsir et al., 2018) tujuan penilaian Kinerja adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

- 2) Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

Menurut Bangun (Sari & Realize, 2020), adanya beberapa tujuan kinerja, yaitu:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompetensi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerja, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu melakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

- 3) Pemeliharaan sistem, berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lainnya. Oleh karena itu dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
- 4) Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberi manfaat bagi dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia sebagai criteria untuk menguji validitas.

Menurut Usaini dalam (Arianty, 2019), manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja pegawai
- 2) Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan
- 3) Meningkatnya kinerja karyawan
- 4) Mendapat bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

### 2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan yang bekerja di perusahaan memilih hasil yang berbeda-beda. Kinerja karyawan baik maupun buruk selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut. Menurut Nimran dalam (Wanasaputra & Dewi, 2017), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (*output*). Jika *output* yang diberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktivitas juga akan menurun.
- 2) Input. Besar kecilnya input yang diberikan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (*output*) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.
- 3) Waktu kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja.

Kemudian menurut (Kasmir, 2016, hal. 189–193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Pasolong dalam (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Moehariono, 2012, hal. 108–109) banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut performance indicator, ada yang mendefinisikan bahwa: (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan; (2) sebagai

alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya; (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi; (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Adapun menurut Tohardi (Putra et al., 2017), Indikator kinerja adalah:

- 1) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikan pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 2) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 3) Kekuatan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan hal tersebut akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut (Saiful Bahri, 2018, hal. 40), Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan

rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Harianto (Citraningtyas & Djastuti, 2017) mengungkapkan Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat berkerja optimal.

Menurut George (Budianto & Kartini, 2019), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis diatas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kinerja tempat dimana karyawan atau segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Arep (Tambunan, 2018), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasa serta semangat juangnya akan tinggi.

Sedangkan menurut (Hermawan & Rahadi, 2021) adapun manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan rangsangan kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat adalah salah satu

manfaat yang diperoleh jika bekerja dengan orang yang termotivasi. Artinya pekerjaan dapat dilakukan dengan waktu standar yang tepat.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Menurut Sedarmayati (Citraningtyas & Djastuti, 2017) ada beberapa faktor yang diuraikan yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan/ cahaya ditempat kerja  
Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Temperatur ditempat kerja  
Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- 3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

#### 6) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja

Menurut pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di dengarkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas (satpam).

Menurut Mangkunegara (Wijaya & Susanty, 2017), menjelaskan bahwa ssecara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa:

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan yang menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan yang menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- 4) Temperatur, untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda.
- 5) Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik antara karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (Naa, 2017), Indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Suasana kerja
- 2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai
- 3) Hubungan dengan rekan kerja

Adapun penjelasan dari indikator tersebut yaitu:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Adapun menurut Sedarmayanti (Kariyamin et al., 2020) menyatakan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu Udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

- 3) Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya perkerja.
- 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alas bantu alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankanya.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi (Motivation) berasal dari kata dasar adalah motif (motive) yang berarti dorongan. Menurut (Sisca et al., 2020) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan, yang perlu dipenuhi agar pegawai atau karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019, hal. 303), Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya.

Menurut (Jufrizen, 2018), motivasi adalah motivasi yang dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dan juga menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan mendorong kegiatan dalam diri seseorang dalam pembentukan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu yang perlu dipenuhi untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Tujuannya adalah pencapaian yang diinginkan semua individu atau organisasi, dengan adanya target kinerja individu atau organisasi lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah masa depan yang ingin dicapai.

Adapun menurut (Riyadi & Mulyapradana, 2017) menjelaskan bahwa manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal memotivasi karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas

dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (Moulana et al., 2017) adapun tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam diri seseorang maupun organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor intenal yang berasal dari dalam diri seseorang maupun eksternal dimana berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Sutrisno (Heryenzus & Laia, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup. Untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidaknya, apakah halal atau haram dan sebagainya.
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oranglain.
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2) Faktor ekstren

Faktor ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstren tersebut adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- d) Supervise yang baik. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Adapun menurut Rivai (S. Bahri & Nisa, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Kemungkinan untuk berkembang
- 2) Jenis pekerjaan
- 3) Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Menurut Sagir dalam (Siswanto, 2005, hal. 122–124) adapun indikator motivasi kerja karyawan adalah:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

Menurut Sedarmayanti dalam (Naa, 2017), Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

- 1) Gaji
- 2) Kebijakan dan administrasi
- 3) Hubungan kerja
- 4) Kondisi kerja
- 5) Pekerjaan itu sendiri
- 6) Peluang untuk maju
- 7) Pengakuan atau penghargaan
- 8) Keberhasilan
- 9) Tanggungjawab

#### **2.1.4 Pelatihan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut (Arianty et al., 2016) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut (Dr. Dewi Hanggraeni, SE., 2012, hal. 97) pelatihan (training) adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak.

Menurut Hadari (Siswadi, 2017), menjelaskan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan

secara individual, kelompok/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.

Dapat disimpulkan dalam teori sebelumnya bahwa pelatihan merupakan pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut (Chaerudin, 2018, hal. 234) dalam teorinya menjelaskan tujuan dan manfaat pelatihan kerja (*training objective*) dan definisi program pelatihan kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga tenaga kerja. Berikut terdapat 3 tujuan atau *objective* yang dicapai dari kegiatan *training* atau pelatihan, yaitu:

- 1) Ilmu pengetahuan (*knowledge*). Para karyawan baru yang dilatih diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 2) Kemampuan (*skill*). Para karyawan baru yang dilatih diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan.

- 3) Penentuan sikap (*attitude*). Setelah melakukan program pelatihan diharapkan para karyawan baru dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya.

Adapun menurut (Bariqi, 2020) menyebutkan tujuan dan manfaat pelatihan yaitu:

- 1) Produktivitas (*productivity*). Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
- 2) Kualitas (*quality*). Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
- 3) Perencanaan Tenaga Kerja (*human resource planning*). Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.
- 4) Moral (*morale*). Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat

meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

- 5) Kompensasi Tidak Langsung (*indirect Compensation*). Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.
- 6) Keselamatan dan Kesehatan (*health and safety*). Merupakan langkah terbaik dalam mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.
- 7) Pencegahan Kadaluarsa (*obsolescence prevention*). Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
- 8) Perkembangan Pribadi (*personal growth*). Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Adapun menurut Kasmir (Kurniasari et al., 2018) menyebutkan faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi. Merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik. Tentu akan mendapatkan balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan.
- 2) Jenjang karier. Penghargaan seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan mendapatkan peningkatan karier yang lebih baik.
- 3) Citra karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, akan mendapatkan pandangan baik dari orang-orang sekitar sehingga bisa mengangkat nama seorang karyawan dan tidak menjelekkkan nama perusahaan tersebut.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) faktor-faktor pelatihan terhadap kinerja yaitu:

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan prefensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan prefensi instruktur pelatihan

Menurut Rivai (Elizar & Tanjung, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

- 1) Materi yang dibutuhkan, materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran khusus.

- 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang diberikan.
- 3) Prinsip pembelajaran, materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
- 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
- 5) Kemampuan peserta pelatihan

#### **2.1.4.4 Indikator Pelatihan**

Menurut Gomes (Naa, 2017) efektivitas pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh dengan indikator pelatihan sebagai berikut:

- 1) Reaksi, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, pada akhir pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).
- 2) Pembelajaran, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Biasanya dilakukan dengan mengadakan tes tertulis (*essay* atau *multiple choice*), tes performansi dan latihan-latihan simulasi.

- 3) Perilaku, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performance mereka.
- 4) Hasil, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sejenis lainnya.

Adapun menurut (Putra et al., 2017), Indikator dalam pelatihan yaitu:

- 1) Kesesuaian materi pelatihan
- 2) Kemampuan instruktur pelatihan
- 3) Kesempatan tanya jawab
- 4) Kesempatan mempraktekkan apa yang telah didapat dalam pelatihan

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Untuk menyelesaikan penelitian ini, diperlukan suatu kerangka konseptual untuk mengetahui hubungan atau hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lain dari masalah yang akan diteliti. Variabel berikut yang akan diteliti dalam kerangka konseptual ini adalah lingkungan kerja, motivasi, pelatihan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diuraikan sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

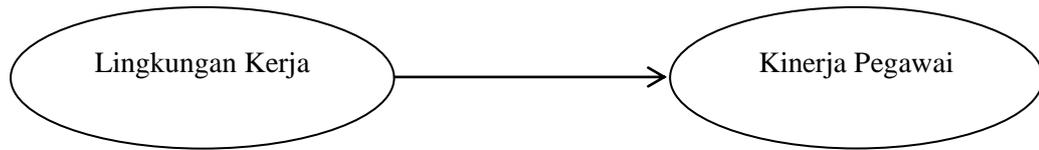
Lingkungan kerja ialah tempat dimana karyawan atau segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi dalam melakukan aktivitas pekerjaan

baik dalam lingkungan fisik yang aman dan aman maupun lingkungan non fisik seperti hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis. Menurut Harianto dalam (Citraningtyas & Djastuti, 2017) mengungkapkan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Hasil penelitian ini penelitian (Wijaya & Susanty, 2017), (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Julita & Arianty, 2019) dan (Siagian & Khair, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian oleh (Budianto & Kartini, 2019) menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja dan koefisien derminasi terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan).

Dari data penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, rapi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai. Responde menyatakan bahwa kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta sudah baik dan kondisi ini menunjukkan kondisi kinerja pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut:

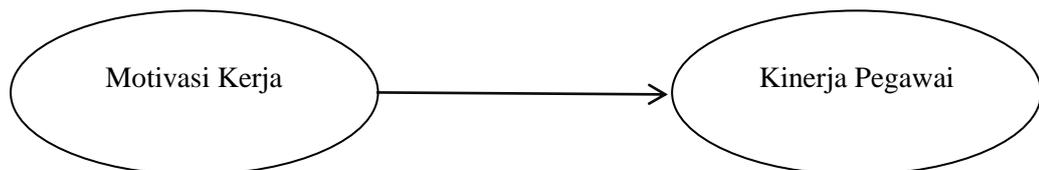


**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.2.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Adapun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu dimana motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut (Sisca et al., 2020) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan, yang perlu dipenuhi agar pegawai atau karyawan, yang perlu dipenuhi agar pegawai atau karyawan tersebut dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), dan (Farisi et al., 2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.3 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai**

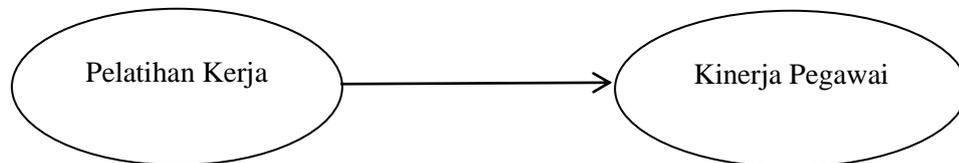
Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu dimana pelatihan merupakan pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia atau kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak. Pelatihan merupakan elemen penting untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Karena pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan dalam berbagai hal keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan berpikir, sikap dan keterampilan karyawan.

Menurut (Arianty et al., 2016) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Dengan demikian hal tersebut dapat tersampaikan agar karyawan dapat mencapai pekerjaannya secara optimal, yaitu harus memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaan tersebut dengan mengikuti pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan bersungguh-sungguh sehingga berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian oleh (Kurniasari et al., 2018), (Usman et al., 2021), (Nasution & Lesmana, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Prayogi & Nursidin, 2018) dan (Yusnandar et al., 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan

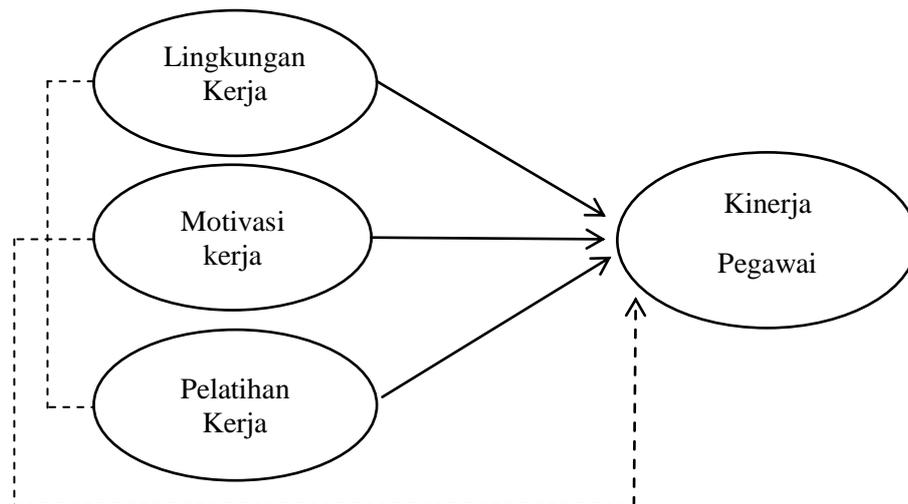
bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 3**  
**Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

#### **2.2.4 Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelaitan Kerja, memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 4**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2007, hal. 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Didalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif, (Sugiyono) menyatakan bahwa “penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dilihat dari jenis penelitiannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan asosiatif yang man pendekatan ini berfokus untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dan variabel lainnya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan pelatihan kerja (X3), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dari penelitian ini didefenisikan operasional variabel sebagai berikut:

##### **1. Variabel Dependen**

###### **a. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah keberhasilan dalam bekerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara efektif dan efisien.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis buat untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah:

**Tabel 3. 1**

**Indikator Kinerja Pegawai**

No.	Indikator
1.	Inovasi
2.	Kecepatan Kerja
3.	Kekuatan Kerja

Sumber : (Putra et al., 2017)

**2. Variabel Independen**

**b. Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan atau segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator lingkungan kerja adalah.

**Tabel 3. 2**

**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1.	Suasana kerja
2.	Tersedianya fasilitas untuk pegawai
3.	Hubungan dengan rekan kerja

Sumber : (Naa, 2017)

**c. Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang perlu dipenuhi untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Indikator-indikator motivasi kerja adalah:

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator Motivasi kerja adalah:

**Tabel 3. 3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No.	Indikator
1.	Kinerja
2.	Penghargaan
3.	Tantangan
4.	Tanggung Jawab
5.	Pengembangan
6.	Keterlibatan
7.	Kesempatan

Sumber : Sagir dalam (Siswanto, 2005, hal. 122–124)

**d. Pelatihan Kerja (X3)**

Pelatihan merupakan pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak. Indikator-indikator motivasi kerja adalah:

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator Pelatihan kerja adalah:

**Tabel 3. 4**  
**Indikator Pelatihan Kerja**

No.	Indikator
1.	Reaksi
2.	Pembelajaran
3.	Perilaku
4.	Hasil

Sumber : Gomes (Naa, 2017)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan Jl. Gatot Subroto Km. 5,5 No. 128. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai April 2021.



### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2012, hal. 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang berjumlah 40 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2012, hal. 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan berjumlah 40 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### **1. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalan penelitian dengan cara mempelajarinya.

## 2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan tehnik tertentu. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah pegawai tetap Kantor Dinas UMKM Kota Medan.

## 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala *likert* (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran *likert* yaitu:

**Tabel 3. 6**  
**Skala Pengukuran Likert**

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

(Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2015)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujian yaitu.

### a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (questioner) yang dijawab dan hitung bahan pengujian uji validitas

menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperbolehkan adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
- 3) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < a0,05).

- 4) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetakaan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $>$  a0,05).

#### b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumenn dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha dikatakan reliable bila hasil Alpha  $>$  0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{S_t} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item  
 $S_t$  = Jumlah varians butir  
 $K$  = Jumlah item

### 3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

#### 1. Regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

$Y$  = Produktivitas Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$ - $b_3$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Komitmen Organisasi

$X_2$  = Beban Kerja

$X_3$  = Pengawasan

$e$  = *Standart Error*

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki, A T., & Prawoto, 2016).

### **b. Uji multikolonieritas**

Uji multikolonieritas adalah hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pedeteksiian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factors (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independen, dan sebaliknya apabila nilai Tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$  maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki, A T., & Prawoto, 2016).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki, A T., & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependent (Ghozali, 2013). Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Yang menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- $t$  = Nilai t  
 $n$  = Jumlah sampel  
 $r$  = Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

#### 1) Kriteria pengambilan keputusan

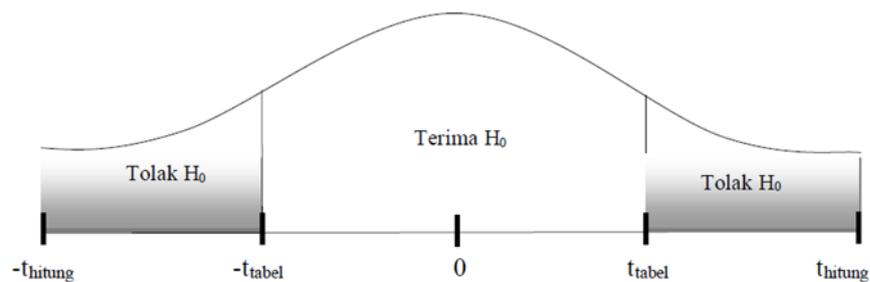
$H_a$  diterima jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

#### 2) Kriteria pengujian

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan) dengan variable terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



**Gambar 3. 1**  
**Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t**

**b. Uji F (simultan)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

$Fh$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

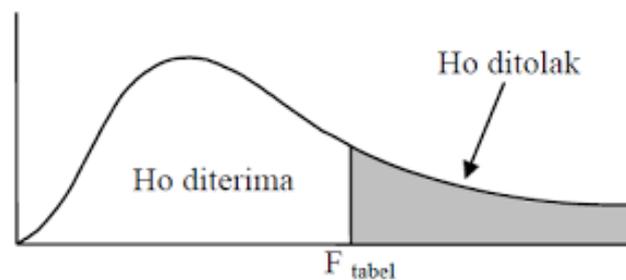
2) Kriteria pengujian

a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



**Gambar 3. 2**  
**Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F**

#### 4. Koefisien Determinasi ( $d^2$ )

Guna menguji koefisien determinasi ( $d$ ) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 14 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel pelatihan (X3) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang berjumlah 40 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

**4.1.2 Identitas Responden**

**4.1.2.1 Jenis Kelamin**

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	45,0	45,0
	Perempuan	22	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 18 (45,0%) orang laki-laki dan 22 (55,0%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang berjenis kelamin perempuan.

**4.1.2.2 Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	12,5	12,5	12,5
	Diploma	2	5,0	5,0	17,5
	Sarjana	22	55,0	55,0	72,5
	Master	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 11 (27,5%) orang pegawai Dinas UMKM pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan berlatar pendidikan Master, 22 (55,0%) orang pegawai Dinas UMKM pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan berlatar pendidikan Sarjana, 2 (5,0%) orang pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan berlatar belakang Diploma, dan 5 (12,5%) orang pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan berlatar belakang SMA/SMK, Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang berlatar pendidikan Sarjana.

#### 4.1.2.3 Lama Bekerja

**Tabel 4. 3 Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
	2 Tahun	5	12,5	12,5	20,0
	3 Tahun	6	15,0	15,0	35,0
	4 Tahun	10	25,0	25,0	60,0
	Lebih dari 5 Tahun	16	40,0	40,0	100,0

Total	40	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (40,0%) orang pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 10 (25,0%) orang pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang sudah bekerja selama 4 tahun, 6 (15,0%) orang pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang sudah bekerja selama 3 tahun, 5 (12,5%) orang pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang sudah bekerja selama 2 tahun dan 3 (7,5%) orang pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang bekerja selama 1 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

#### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4. 4 Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	13,3	26	26,5	1	1,0	0	0,0	0	0,0
2	15	15,3	25	25,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3	28	28,6	12	12,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4	27	27,6	11	11,2	0	0,0	2	2,0	0	0,0
5	28	28,6	9	9,2	1	1,0	2	2,0	0	0,0
6	18	18,4	14	14,3	2	2,0	6	6,1	0	0,0

**Sumber: Data Diolah (2021)**

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa percaya diri untuk menyampaikan gagasan atau ide yang saya miliki pada saat diskusi berasama rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 26,5%
- 2) Jawaban responden saya memiliki keinginan untuk berkembang dan berubah dalam mencapai kinerja yang lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 25,5%
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 28,6,7 %

- 4) Jawaban responden saya menjalankan target kerja yang ditetapkan lembaga penuh dengan perhitungan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 27,6%
- 5) Jawaban responden saya merasa dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 28,6%
- 6) Jawaban responden saya dan tim mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 18,4%

#### 4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	12,2	23	23,5	0	0,0	5	5,1	0	0,0
2	7	7,1	24	24,5	1	1,0	8	8,2	0	0,0
3	8	8,2	18	18,4	6	6,1	8	8,2	0	0,0
4	7	7,1	22	22,4	2	2,0	9	9,2	0	0,0
5	4	4,1	20	20,4	1	1,0	15	15,3	0	0,0
6	4	4,1	24	24,5	3	3,1	9	9,2	0	0,0

**Sumber: Data Diolah (2021)**

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya senang berada di lingkungan kerja yang sekarang mayoritas responden menjawab setuju sebesar 23,5%

- 2) Jawaban responden saya merasa keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 24,5%
- 3) Jawaban responden saya merasa fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik untuk mendukung aktivitas kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 18,4%
- 4) Jawaban responden saya merasa tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 22,4%
- 5) Jawaban responden saya merasa solidaritas antar pegawai terjalin dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 20,4%
- 6) Jawaban responden saya merasa hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis mayoritas responden menjawab setuju sebesar 24,5%

#### 4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	15,3	24	24,5	0	0,0	1	1,0	0	0,0
2	6	6,1	28	28,6	3	3,1	3	3,1	0	0,0
3	3	3,1	26	26,5	9	9,2	2	2,0	0	0,0
4	5	5,1	27	27,6	4	4,1	4	4,1	0	0,0
5	5	5,1	26	26,5	4	4,1	5	5,1	0	0,0
6	9	9,2	21	21,4	5	5,1	5	5,1	0	0,0
7	12	12,2	22	22,4	1	1,0	5	5,1	0	0,0

8	11	11,2	22	22,4	2	2,0	5	5,1	0	0,0
9	2	2,0	30	30,6	3	3,1	5	5,1	0	0,0
10	5	5,1	29	29,6	1	1,0	5	5,1	0	0,0
11	6	6,1	26	26,5	4	4,1	4	4,1	0	0,0
12	5	5,1	27	27,6	4	4,1	4	4,1	0	0,0
13	2	2,0	24	24,5	8	8,2	6	6,1	0	0,0
14	7	7,1	21	21,4	7	7,1	5	5,1	0	0,0

**Sumber: Data Diolah (2021)**

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik di kantor ini mayoritas responden menjawab setuju sebesar 24,5%
- 2) Jawaban responden saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang ada mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,6%
- 3) Jawaban responden saya merasa insentif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 26,5%
- 4) Jawaban responden saya merasa atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 27,6%
- 5) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan segala permasalahan pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 26,5%
- 6) Jawaban saya mampu bekerja mandiri mayoritas responden menjawab setuju sebesar 21,4%
- 7) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal mayoritas responden menjawab setuju sebesar 22,4%

- 8) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork mayoritas responden menjawab setuju sebesar 22,4%
- 9) Jawaban responden saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 30,6%
- 10) Jawaban responden saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29,6%
- 11) Jawaban responden saya merasa hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 26,5%
- 12) Jawaban responden saya mampu menggunakan potensi diri mayoritas responden menjawab setuju sebesar 27,6%
- 13) Jawaban responden saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 24,5%
- 14) Jawaban responden saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru mayoritas responden menjawab setuju sebesar 21,4%

#### 4.1.3.4 Variabel Pelatihan (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Angket Untuk Variabel Pelatihan**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	5,1	18	18,4	12	12,2	5	5,1	0	0,0
2	9	9,2	19	19,4	6	6,1	6	6,1	0	0,0

3	10	10,2	20	20,4	2	2,0	8	8,2	0	0,0
4	5	5,1	25	25,5	5	5,1	5	5,1	0	0,0
5	7	7,1	10	10,2	6	6,1	17	17,3	0	0,0
6	2	2,0	15	15,3	12	12,2	11	11,2	0	0,0
7	1	1,0	13	13,3	13	13,3	13	13,3	0	0,0
8	2	2,0	23	23,5	9	9,2	6	6,1	0	0,0

**Sumber : Data Diolah (2021)**

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pelatihan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa pelatihan dapat memberikan penyegaran pikiran yang jenuh akibat dari tugas-tugas yang tidak diketahui mayoritas responden menjawab setuju sebesar 18,4%
- 2) Jawaban responden saya selalu siap sedia sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 19,4%
- 3) Jawaban responden saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 20,4%
- 4) Jawaban responden saya merasa program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 25,5%
- 5) Jawaban responden saya merasa setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat mayoritas responden menjawab tidak setuju sebesar 17,3%
- 6) Jawaban saya merasa pelatihan dapat mengubah sikap/perilaku saya yang semakin lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 15,3%

- 7) Jawaban responden saya merasa kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 13,3%
- 8) Jawaban responden saya dapat lebih menguasai pekerjaan di bidang saya setelah mengikuti pelatihan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 23,5%

#### **4.1.4 Model Regresi**

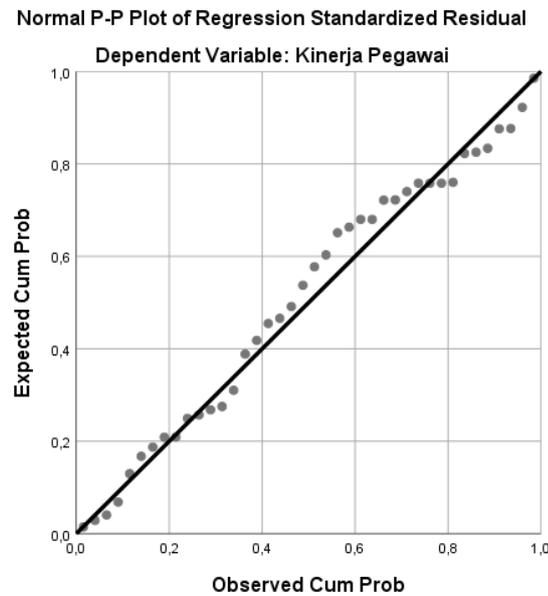
##### **4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

##### **1) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)**

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila Tolerance  $< 0,1$  atau sama dengan  $VIF > 10$  maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila Tolerance  $> 0,1$  atau sama dengan  $VIF < 10$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	,973	1,027
Motivasi Kerja	,836	1,196
Pelatihan	,816	1,225

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)**

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,027, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1,196 dan variabel pelatihan (X3) sebesar 1,225. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,973, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,836 dan variabel pelatihan (X3) sebesar 0,916. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

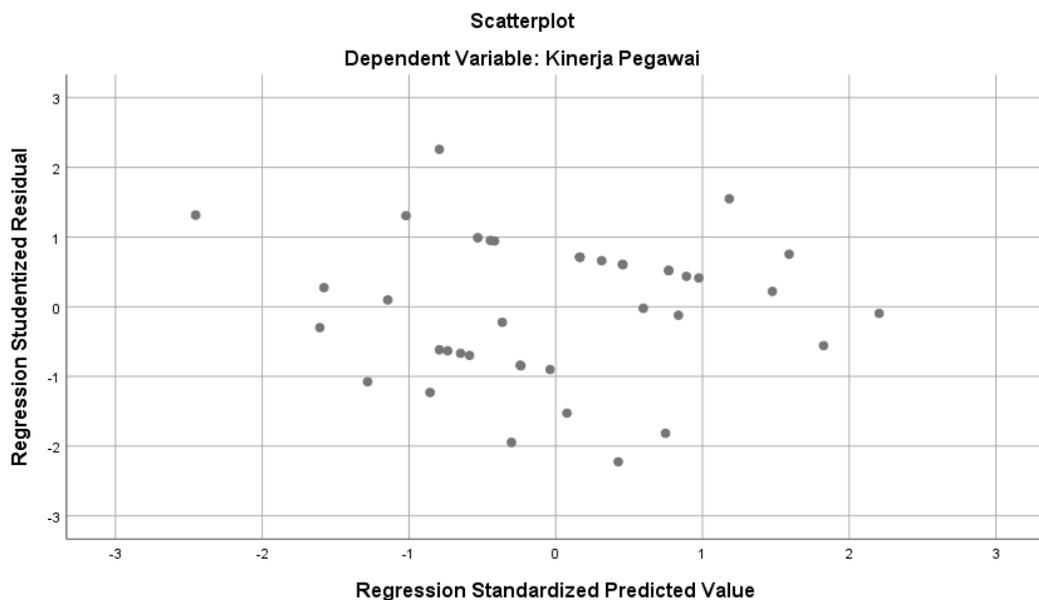
#### c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 25.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Gambar 4. 2** Hasil Uji Heterokedastisitas  
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)**

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.1.4.2 Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 23.00.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	13,768	5,752		
	Lingkungan Kerja	,060	,106	,089	,576
	Motivasi Kerja	,162	,107	,256	,139
	Pelatihan	,101	,105	,164	,345

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)**

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 13,768
- 2) Lingkungan Kerja = 0,060
- 3) Motivasi Kerja = 0,162
- 4) Pelatihan = 0,101

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 13,768 + 0,060 + 0,162 + 0,101$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 13,768 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan akan meningkat.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,060 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,060 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,162 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,162 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4)  $\beta_3$  sebesar 0,101 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,101 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### **4.1.4.3 Pengujian Hipotesis**

##### **1) Uji t atau uji parsial**

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- $t$  = Nilai  $t$   
 $n$  = Jumlah sampel  
 $r$  = Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujian :

- 1)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .  $Df = n - k$
- b)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 25.00 maka diperoleh hasil uji statistik  $t$  sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Statistik (Uji  $t$ )**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,768	5,752		2,393	,022
	Lingkungan Kerja	,060	,106	,089	,565	,576
	Motivasi Kerja	,162	,107	,256	1,511	,139
	Pelatihan	,101	,105	,164	,956	,345

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

**a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,565 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $40-3=37$ ), di peroleh t tabel 2,021. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 0,565  $>$  t tabel = 2,021. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,576 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,576  $<$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

**b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,511 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $40-3=37$ ), di peroleh t tabel 2,021. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 1,511  $>$  t tabel = 2,021. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,139 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,139 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

### **c) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh  $t$  hitung untuk variabel pelatihan sebesar 0,965 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (40-3=37)$ , di peroleh  $t$  tabel 2,021. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka didapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai didalam hal ini  $t$  hitung = 0,965  $>$   $t$  tabel = 2,021. Ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,349 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,349 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

### **2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi

kerja dan pelatihan untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 25.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,772	3	6,257	1,932	,142 <sup>b</sup>
	Residual	116,603	36	3,239		
	Total	135,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)**

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 1,932 kemudian nilai sig nya adalah 0,005

Ho:  $\beta=0$ , artinya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Ho  $\neq 0$ , artinya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan sebesar 1,932 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $40-3-1 = 36$ ), di peroleh F tabel 3,24 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka didapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini  $F_{hitung} = 1,932 > F_{tabel} = 3,24$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,142 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,142 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

#### 4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi**

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 <sup>a</sup>	,139	,067	1,79971

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,372 atau 37,2% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,139 yang berarti 13,8% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan. Sedangkan sisanya 72,3% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,799 dimana

semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **4.2 Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,565 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,576 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Penelitian ini mendukung peneliti terdahulu yaitu (Citraningtyas & Djastuti, 2017) yang mengungkapkan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja ialah tempat dimana karyawan atau segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi dalam melakukan aktivitas

pekerjaan baik dalam lingkungan fisik yang aman dan nyaman maupun lingkungan non fisik seperti hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis.

Penelitian ini sejalan dengan jurnal (Wijaya & Susanty, 2017), (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Julita & Arianty, 2019) dan (Siagian & Khair, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian oleh (Budianto & Kartini, 2019) menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja dan koefisien determinasi terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan).

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,511 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,139 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Penelitian ini mendukung peneliti terdahulu yaitu (Sisca et al., 2020) yang mengungkapkan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan yang perlu dipenuhi agar pegawai atau karyawan tersebut dalam

menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu dimana motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan jurnal (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), dan (Farisi et al., 2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,956 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,349 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Penelitian ini mendukung peneliti terdahulu yaitu (Arianty et al., 2016) yang mengungkapkan pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dengan demikian hal tersebut dapat tersampaikan agar karyawan dapat mencapai pekerjaannya secara optimal, yaitu harus memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaan tersebut dengan mengikuti pelatihan kerja yang dilakukan oleh

perusahaan terhadap karyawan dengan bersungguh-sungguh sehingga berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu dimana pelatihan merupakan pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia atau kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak. Pelatihan merupakan elemen penting untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Karena pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan dalam berbagai hal keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan berpikir, sikap dan keterampilan karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Kurniasari et al., 2018), (Usman et al., 2021), (Nasution & Lesmana, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Prayogi & Nursidin, 2018) dan (Yusnandar et al., 2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapt  $F_{hitung}$  sebesar 1,932 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,24. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,142 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

Pemberian lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan yang memadai dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Semakin tepat kesesuaian antara beban kerja dan tanggung jawab terhadap kenyamanan lingkungan kerja dan pelatihan yang diperoleh, maka semakin termotivasi pegawai dalam bekerja, juga semakin termotivasi pegawai untuk bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam perusahaan, sehingga tercipta efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan aktifitasnya.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

1. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
2. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
3. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
4. Secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Agar Kantor Koperasi dan UMKM Kota Medan serta pihak lainnya dapat meningkatkan lebih maksimal lagi dalam pengaturan lingkungan kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara individu dan organisasi pada umumnya.
2. Sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi dengan meningkatkan penghargaan kepada pegawai yang melakukan kinerjanya dengan baik agar para pegawai merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
3. Kepada pihak Pimpinan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja, sebelum dilaksanakannya program pelatihan, sebaiknya identifikasi terlebih dahulu mengenai kebutuhan pelatihan apa yang diinginkan pegawai agar program pelatihan yang dilakukan dapat diterima dengan baik oleh para pegawai dalam meningkatkan ilmu dan pengetahuan, sehingga kinerja pegawai tetap baik bahkan lebih baik lagi.
4. Kinerja pegawai pada Kantor Koperasi dan UMKM Kota Medan cukup baik, artinya kinerja pegawai kurang optimal dan sebaiknya lembaga perlu inovasi pegawai agar kualitas kinerjanya lebih baik lagi.
5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan saja. Peneliti dapat

menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 43 pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Kota Medan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, A., & Maolana, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antar PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 115–134.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Jurnal Manajemen*, 195–205.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Publishing.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluhan Pertanian*. CV Budi Utama.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Basuki, A T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- Budianto, A. T., & Kartini, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2), 100–124.
- Chaerudin, A. (2018). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. CV Jejak.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli*.

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Enviroment And Work Discipline On Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 1(2), 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss (Edisi 7)*. Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi : Studi Literatur. *Jurnal Ekonomika*, 16(1), 118–124.
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh

- Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 195–205.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 10–18.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Perss.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 239–246.
- Ma'ruf, M., & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk

- Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167–176.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Putra, I. P., Sitiari, W., & Sara, M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 89–100.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Sari, J., & Realize, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 27–34.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., & Simarmata, H. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, S., & Hadaningsih, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tunjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 27–30.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Journal E-Proceeding of Management*, 5(1), 1123–1129.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Annisa Mufidah Ahmad  
Npm : 1705160176  
Tempat/tanggal lahir : Kabanjahe, 8 Desember 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat Rumah : Jl. Mesjid Gg. Tertib No.1, Kabanjahe, Kab. Karo  
Nama Ayah : Drs. Ahmad Jhon Sikumbang, M.H  
Pekerjaan Ayah : PNS  
Nama Ibu : Saniah  
Pekerjaan Ibu : Wiraswasta  
Alamat Rumah Orangtua : Jl. Mesjid Gg. Tertib No.1, Kabanjahe, Kab. Karo  
Riwayat pendidikan :

- SD Muhammadiyah dari Tahun 2006 sampai dengan 2011
- SMP Muhammadiyah-43 dari Tahun 2011 sampai dengan 2014
- SMA Negeri 2 Kabanjahe dari Tahun 2014 sampai dengan 2017
- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dari Tahun 2017 sampai dengan sekarang

Medan, Oktober 2021

(Annisa Mufidah Ahmad)

## KUESIONER

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

Responden yang terhormat,

Saya Annisa Mufidah Ahmad (1705160176) Mahasiswi program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sedang melakukan penelitian (tugas akhir/skripsi) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, oleh karena itu dibutuhkan dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujur jujurnya. Semua informasi yang diberikan kan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini.

#### **Identitas responden**

**Nama** :

**Bidang** :

**Umur** :

**Lama bekerja** :

**Jenis Kelamin** :

**Pendidikan terakhir** :

Berikan tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.

Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penelitian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Suasana Kerja</b>						
1.	Saya senang berada di lingkungan kerja yang sekarang.					
2.	Saya merasa keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
<b>Tersedianya Fasilitas Untuk Pegawai</b>						
3.	Saya merasa fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik untuk mendukung aktivitas kerja.					
4.	Saya merasa tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja.					
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>						
5.	Saya merasa solidaritas antar pegawai terjalin dengan baik.					
6.	Saya merasa hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.					

### Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kinerja</b>						
1.	Saya merasa termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik di kantor ini.					
2.	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang ada.					
<b>Penghargaan</b>						
3.	Saya merasa insentif yang saya terima					

	saat ini sudah sangat memuaskan.					
4.	Saya merasa atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan.					
<b>Tantangan</b>						
5.	Saya mampu menyelesaikan segala permasalahan pekerjaan dengan baik.					
6.	Saya mampu bekerja mandiri					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork.					
<b>Pengembangan</b>						
9.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.					
10.	Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas.					
<b>Keterlibatan</b>						
11.	Saya merasa hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik					
12.	Saya mampu menggunakan potensi diri.					
<b>Kesempatan</b>						
13.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					
14.	Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru.					

### Pelatihan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Reaksi</b>						
1.	Saya merasa pelatihan dapat memberikan penyegaran pikiran yang					

	jenuh akibat dari tugas-tugas yang tidak diketahui					
2.	Saya selalu siap sedia sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan					
<b>Pembelajaran</b>						
3.	Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya merasa program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
<b>Perilaku</b>						
5.	Saya merasa setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
6.	Saya merasa pelatihan dapat mengubah sikap/perilaku saya yang semakin lebih baik					
<b>Hasil</b>						
7.	Saya merasa kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja					
8.	Saya dapat lebih menguasai pekerjaan di bidang saya setelah mengikuti pelatihan					

### Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Inovasi</b>						
1.	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan gagasan atau ide yang saya miliki pada saat diskusi bersama rekan kerja saya					
2.	Saya memiliki keinginan untuk berkembang dan berubah dalam mencapai kinerja yang lebih baik					
<b>Kecepatan Kerja</b>						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan					



4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	5	4	5	27

### B. Lingkungan Kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	4	4	3	4	4	4	23
2	5	4	2	3	3	4	21
3	5	4	3	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	3	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	3	5	4	24
8	5	5	4	4	4	4	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	3	4	4	4	23
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	3	4	3	5	3	23
14	4	4	3	4	4	4	23
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	4	4	4	4	25
17	4	4	4	5	4	3	24

18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	5	3	4	4	4	24
21	4	4	3	4	4	4	23
22	5	4	2	3	3	4	21
23	5	4	3	4	4	4	24
24	4	4	4	3	4	3	22
25	4	4	3	4	4	4	23
26	4	4	4	4	4	5	25
27	4	4	4	3	5	4	24
28	5	5	4	4	4	4	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	4	4	4	4	25
31	4	4	3	4	4	4	23
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	3	4	3	5	3	23
34	4	4	3	4	4	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	4	4	4	4	4	25
37	4	4	4	5	4	3	24
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	4	3	4	4	4	23
40	4	5	3	4	4	4	24
41	5	4	4	4	5	4	26
42	4	5	3	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24

### C. Motivasi Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Total
5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	55
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	40
4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	39
4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	59
5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	57
4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	60
4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	54
5	4	2	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	53
5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	59

5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	5	54
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	65
4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	60
5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	55
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	60
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	57
5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	58
5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	57
5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	55
5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	57
5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	59
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	57
5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	2	5	5	53
4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	59
5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	57
4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	60
4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	54
5	4	2	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	53
5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	60
5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	55
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	65
4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	60
5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	55
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	60
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	57
5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	58
5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	57
5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	55
5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	57
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	63
5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	57
4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	58

#### D. Pelatihan Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
3	4	5	4	2	3	3	4	28
5	4	4	3	4	3	5	5	33
4	4	4	3	3	3	4	3	28

3	4	4	4	3	3	4	3	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
4	4	5	5	4	5	4	5	36
2	4	5	4	2	3	3	4	27
5	4	5	4	1	3	3	4	29
3	4	5	4	4	3	3	4	30
3	4	5	4	2	3	3	4	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
2	4	5	4	2	3	3	4	27
2	3	4	3	3	2	2	3	22
3	4	5	4	2	3	3	4	28
4	4	5	4	2	3	3	4	29
3	3	5	4	3	3	3	4	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
3	4	4	4	2	3	3	4	27
3	4	5	4	2	3	3	4	28
5	4	4	3	4	3	5	5	33
4	4	4	3	3	3	4	3	28
3	4	4	4	3	3	4	3	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
4	4	5	4	2	4	3	4	30
2	4	5	4	2	3	3	4	27
5	4	5	4	1	3	3	4	29
3	4	5	4	4	3	3	4	30
3	4	5	4	2	3	3	4	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
2	4	5	4	2	3	3	4	27
2	3	4	3	3	2	2	3	22
3	4	5	4	2	3	3	4	28
4	4	5	4	2	3	3	4	29
3	3	5	4	3	3	3	4	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
3	4	5	4	2	3	3	4	28
3	4	4	4	2	3	3	4	27
3	4	4	5	3	3	3	4	29
3	4	4	4	2	3	3	4	27

3	4	4	4	2	3	3	4	27
---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	45,0	45,0	45,0
	Perempuan	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	12,5	12,5	12,5
	Diploma	2	5,0	5,0	17,5
	Sarjana	22	55,0	55,0	72,5
	Master	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
	2 Tahun	5	12,5	12,5	20,0
	3 Tahun	6	15,0	15,0	35,0
	4 Tahun	10	25,0	25,0	60,0
	Lebih dari 5 Tahun	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	12,2	23	23,5	0	0,0	5	5,1	0	0,0

2	7	7,1	24	24,5	1	1,0	8	8,2	0	0,0
3	8	8,2	18	18,4	6	6,1	8	8,2	0	0,0
4	7	7,1	22	22,4	2	2,0	9	9,2	0	0,0
5	4	4,1	20	20,4	1	1,0	15	15,3	0	0,0
6	4	4,1	24	24,5	3	3,1	9	9,2	0	0,0

### Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	12,2	23	23,5	0	0,0	5	5,1	0	0,0
2	7	7,1	24	24,5	1	1,0	8	8,2	0	0,0
3	8	8,2	18	18,4	6	6,1	8	8,2	0	0,0
4	7	7,1	22	22,4	2	2,0	9	9,2	0	0,0
5	4	4,1	20	20,4	1	1,0	15	15,3	0	0,0
6	4	4,1	24	24,5	3	3,1	9	9,2	0	0,0

### Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	15,3	24	24,5	0	0,0	1	1,0	0	0,0
2	6	6,1	28	28,6	3	3,1	3	3,1	0	0,0
3	3	3,1	26	26,5	9	9,2	2	2,0	0	0,0
4	5	5,1	27	27,6	4	4,1	4	4,1	0	0,0
5	5	5,1	26	26,5	4	4,1	5	5,1	0	0,0
6	9	9,2	21	21,4	5	5,1	5	5,1	0	0,0
7	12	12,2	22	22,4	1	1,0	5	5,1	0	0,0
8	11	11,2	22	22,4	2	2,0	5	5,1	0	0,0
9	2	2,0	30	30,6	3	3,1	5	5,1	0	0,0
10	5	5,1	29	29,6	1	1,0	5	5,1	0	0,0
11	6	6,1	26	26,5	4	4,1	4	4,1	0	0,0
12	5	5,1	27	27,6	4	4,1	4	4,1	0	0,0
13	2	2,0	24	24,5	8	8,2	6	6,1	0	0,0
14	7	7,1	21	21,4	7	7,1	5	5,1	0	0,0

### Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	5,1	18	18,4	12	12,2	5	5,1	0	0,0
2	9	9,2	19	19,4	6	6,1	6	6,1	0	0,0
3	10	10,2	20	20,4	2	2,0	8	8,2	0	0,0
4	5	5,1	25	25,5	5	5,1	5	5,1	0	0,0
5	7	7,1	10	10,2	6	6,1	17	17,3	0	0,0
6	2	2,0	15	15,3	12	12,2	11	11,2	0	0,0
7	1	1,0	13	13,3	13	13,3	13	13,3	0	0,0
8	2	2,0	23	23,5	9	9,2	6	6,1	0	0,0

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,973	1,027
	Motivasi Kerja	,836	1,196
	Pelatihan	,816	1,225

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,768	5,752		2,393	,022
	Lingkungan Kerja	,060	,106	,089	,565	,576
	Motivasi Kerja	,162	,107	,256	1,511	,139
	Pelatihan	,101	,105	,164	,956	,345

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,772	3	6,257	1,932	,142 <sup>b</sup>
	Residual	116,603	36	3,239		
	Total	135,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 <sup>a</sup>	,139	,067	1,79971

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

