

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DAN DESAPROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**NAMA : CHAURY SYAHDA INSYIRA**  
**NPM : 1705160210**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**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-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 September 2021 Pukul 14:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : CHAURY SYAHDA INSYIRA  
N P M : 1705160210  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PRMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA  
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

(Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si)

Penguji II

(Roni Perlindungan,SE.,M.M).

Pembimbing

(Susi Handayani,SE,M.M)

Ketua

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

Sekretaris

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





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : CHAURY SYAHDA INSYIRA  
NPM : 1705160210  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN  
DESA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing

  
**SUSI HANDAYANI, S.E., M.M**

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
**JASMAN SARIPUDDIN HSE, S.E., M.Si**

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis



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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chaury Syahda Insyira  
NPM : 1705160210  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara

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, Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



CHAURY SYAHDA INSYIRA



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : CHAURY SYAHDA INSYIRA  
No M : 1705160210  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI  
SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki latar belakang Perhatikan redaksional		
BAB 2	Perbanyak teori Perbaiki hipotesis		
BAB 3	Perbaiki indikator, populasi dan sampel		
BAB 4	- Pertajam pembahasan		
BAB 5	- Perbaiki kesimpulan - Perbaiki saran		
Daftar Pustaka	- Menyelex		
Persetujuan Sidang Maha Hijau	Acc		

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 4 September 2021

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Chaury Syahda Insyira**  
Program Studi Manajemen  
chauryshahdainsyira@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 76 orang sedangkan sampel yang ditetapkan berjumlah 76 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 24.00. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan menyebut nama Allah Subhanahu Wata'ala yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, saya panjatkan Puji Syukur atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat kepada penulis sehingga penulis dapat mengajuka skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara”**

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyusun skripsi, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Teristimewa kepada Ayahanda Arif Putra Dan Ibunda Nonny Wahyuni, tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada Saya. Dengan doa restu yang mempengaruhi dalam kehidupan saya, kiranya Allah Subhanahu Wata'ala membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Siselaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Siselaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Siselaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani S.E.,M.Mselaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal hingga akhir.
10. Kepada seluruh keluarga,teman-teman seangkatan serta sahabat-sahabat penulis Vira Ayunisa,Muthmainnah,Wanda Anisya Putri,Dinda Aulia,Mirna Utami,Farhana Abdul Hakim,Iqbal Irham,Rama Kurniawan yang sudah mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.



Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh Karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dansemoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, September 2021  
Penulis

**CHAURY SYAHDA INSYIRAH**  
**1705160210**



<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	47
4.1.2 Identitas Responden .....	47
4.1.3 Persentase Jawaban Responden .....	48
4.1.4 Model Regresi .....	53
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	53
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda .....	57
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis .....	59
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square) .....	63
4.2 Pembahasan .....	64
4.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	64
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	65
4.2.3 Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	66
 <b>BAB5 PENUTUP .....</b>	 <b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	68

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	36
Tabel 3.2 Indikator Komunikasi .....	36
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian .....	37
Tabel 3.5 Skala Likert.....	38
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas .....	40
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.3 Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Komunikasi.....	51
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial) .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik F (Simultan) .....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar 2.1 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	57

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi hal yang utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kinerja suatu organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external (Wandi, Adha, & Asriyah, 2019). Manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh banyak saat keberlangsungan kegiatan organisasi sumberdaya manusia suatu dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut(Nabawi, 2019)kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja setiap individu dalam beberapa periode waktu.Tercapainya sebuah tujuan dari suatu organisasi diperoleh dengan adanya kinerja parapegawai dari organisasi tersebut.

Menurut (Handoko, 2013) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.Salah satu komponen yang dibutuhkan dalam manajemen dan organisasi adalah kerjasama. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi, dengan adanya respon, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah

sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah (Athoillah, 2010) Kinerja organisasi tidak lepas dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawainya demi keberlangsungan kegiatan organisasi. Kegagalan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen bagi kenyamanan pegawai dalam hal mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut (Nuraida ida, 2008) lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan. Secara fisik bisa di ukur dengan adanya aktivitas sehari-hari. Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran, sehingga semangat dan kinerja karyawan dapat meningkat. Memiliki lingkungan kerja yang sangat nyaman bisa meningkatkan produktifitas pegawai di suatu organisasi. Dan guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Demi tercapainya tujuan organisasi para atasan harus memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya. lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi, bisa di identifikasi dengan mengamati perilaku orang di tempat



kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Kegiatan dalam berlangsungnya kegiatan organisasi lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan organisasi dan memperoleh kinerja para pegawai. Menurut (Suprihanto John, 2003), kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi gerak laju dari organisasi itu sendiri. Maka dari itu Lingkungan kerja sama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat penting adanya dalam sebuah organisasi. Kenyamanan pegawai tergantung bagaimana lingkungan kerja pada organisasi.

Dan begitu juga pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara sangat memperhatikan kinerja yang dilakukan pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugasnya demi target organisasi hal ini sangatlah penting guna mencapai visi misi yang dan tujuan dinas. Dinas ini beralamat di JL. Perintis Kemerdekaan No. 39 Medan merupakan sebuah kantor instansi pemerintah yang bertugas dalam penyusun dan pelaksana kebijakan urusan pemerintah daerah dibidang Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa.

Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara di Dinas ini penulis banyak menemukan penurunan kinerja pegawai penurunan di tandai dengan masih adanya hasil pekerjaan yang belum optimal disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dikarenakan para pegawai merasa tidak bertanggung jawab akan pekerjaan yang telah di berikan kepada mereka para pegawai.

Dan berdasarkan yang penulis lihat dari segi komunikasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara komunikasi antara pegawai tidak berjalan efektif karena beberapa faktor seperti kurang jelas dalam mendengar informasi yang ada sehingga dalam penyampaiannya juga sering terjadi Miskomunikasi antara bidang yang ada di dinas dan tidak jarang memuai konflik yang terjadi antara pegawai. Komunikasi yang baik dan dapat mudah dipahami juga bisa membuat para pegawai tidak sulit memahami tujuan yang disampaikan.

Selain itu lingkungan kerja pada dinas ini juga sangat tidak terarah dan masih kurang mendukung karena masih banyaknya meja yang tidak rapi dan nyaman dan ruangan yang terlalu sempit untuk para pegawai melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. masih ada juga di satu bidang yang berkas-berkasnya masih menumpuk di lantai tidak ada lemari untuk menyimpan berkas yang ada, lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dan besar pengaruhnya bagi pegawai melaksanakan tugas-tugasnya, dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong para pegawai lebih bersemangat lagi berkerjanya.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti menyimpulkan terdapatnya faktor-faktor yang mendukung terjadinya kinerja pegawai yang efektif dan efisien itu dengan menjaga komunikasi yang baik antar pegawai dan bisa membuat lingkungan kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Ditemukan beberapa masalah yang terjadi yaitu :

1. Kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan dinas kepada pegawai yang kurang bertanggung jawab akan tugasnya dan masih mengandalkan oranglain.
2. Komunikasi yang dilakukan antara pegawai dengan pimpinannya tidak berjalan efektif maupun komunikasi yang dilakukan antar bidang dalam memberikan informasi tidak berjalan dengan baik sehingga terjadi Miskomunikasi.
3. Dan lingkungan kerja (fisik) yang kurang memadai seperti berkas yang berserakan dilantai dan ruang kerja yang terlalu sempit untuk berkerja sehingga ruang gerak yang sangat terbatas antara satu ruangan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dengan memperjelas arah penelitian penulis membuat batasan dalam melakukan penelitian, penelitian ini membatasi hanya pada pegawai tetap yang berkerja pada Dinas Pembedayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Variabel yang di teliti dalam penelitian ini yaitu Komunikasi dan Lingkungan Kerja (fisik) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas pemahaman tentang permasalahan yang diangkat di penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah-masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja (fisik) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut: Adapun tujuan dari melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang didapat dalam melakukan penelitian ini memberikan saran untuk membantu memahamin dan memperluas pengetahuan yang terjadi dalam dinas, khusus nya yang berkaitan dengan sumber daya manusianya.

#### 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat dari melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat dalam melakukan pertimbangan dan evaluasi dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

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

Sebuah proses pencapaian keinginan yang dibutuhkan tiap individu, cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak akan diduga dalam hidupnya, demi memenuhi kebutuhan hidupnya dan ada sebuah proses yang bisa dicapai yaitu dengan berkerja dan memperoleh kinerjanya. Setiap individu yang diberikan kepercayaan dan tugas untuk berkerja pada suatu organisasi tertentu yang diharapkan mampu menunjukkan kinerjanya yang memuaskan dan memberi kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. (Arianty, 2019)

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018).

Menurut pengertian-pengertian diatas, kinerja bisa disamakan dengan hasil kerja dari seseorang pegawai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai harus dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang di sarankan oleh organisasi dan sangat besar manfaatnya bagi sebuah kepentingan organisasi untuk dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Kinerja juga merupakan output atau hasil akhir perkerjaan yang dilakukan pegawai dalam priode tertentu, pekerjaan yang dilakukan pegawai yang harus sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh organisasi untuk pegawainya.

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

Manfaat dan Tujuan penilaian kinerja pegawai ialah Penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan pegawai, melakukan analisis kemampuan pegawai secara individu sehingga kinerjanya diharapkan harus



bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi. Menurut (Basri & Rivai, 2005), kegunaan atau manfaat hasil penilaian kinerja adalah:

1) *Performance Improvement*

Performance Improvement berbicara mengenai umpan balik atas kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, supervisor, dan spesialis SDM dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja pada waktu yang akan datang.

2) *Compensation Adjustment*

Penilaian kinerja membantu dalam pengambilan keputusan siapa yang seharusnya menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk upah, bonus ataupun bentuk lainnya yang didasarkan pada suatu sistem tertentu.

3) *Placement Decision*

Kegiatan promosi, atau demosi jabatan dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat antisipatif, seperti dalam bentuk penghargaan terhadap karyawan yang memiliki hasil kinerja baik pada tugas-tugas sebelumnya.

4) *Training and Development Needs*

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali sehingga setiap karyawan hendaknya selalu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri agar sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini.

5) *Career Planing and Development*

Umpan balik kinerja sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan utamanya tentang karir spesifik dari karyawan, sebagai tahapan untuk pengembangan diri karyawan tersebut.

6) *Staffing Process Deficiencies*

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan di departemen SDM.

7) *Informational Inaccuracies*

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, atau hal lain dari sistem manajemen SDM. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan mempekerjakan karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

8) *Job Design Error*

Kinerja yang buruk mungkin sebagai suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang salah atau kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9) *Feedback to Human Resources*

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan bagaimanabaiknya fungsi departemen SDM yang diterapkan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Proses kegiatan dalam suatu organisasi sangat mengandalkan kinerja yang dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun unsur berkerja. Banyak hal juga yang mempengaruhi

kegiatan yang dilakukan pegawai. Dan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dilakukan pegawai. Antara lain, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko, 2001) yaitu :

1) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

#### 6) Desain pekerjaan Desain pekerjaan

Merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah :

##### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk

berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Fadel, 2009) Mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- 1) Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikutimetode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- 5) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

Menurut (Mangkunegara, 2017) “menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja,kehandalan kerja,dan sikap kerja.” Berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian,keterampilan,dan kebersihan dari kerja seseorang.

## 2) Kuantitas kerja

Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”

## 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

## 4) Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

### **2.1.2 Komunikasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Julita & Arianty, 2018)

Dimanapun, kapanpun, dan dalam kesadaran atau situasi macam apapun manusia selalu terjebak dengan komunikasi. Dengan berkomunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan hidupnya, karna dengan berkomunikasi merupakan suatu kebutuhan manusia yang amat mendasar. Oleh karena itu sebagai makhluk sosial manusia ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Manusia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, Bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Dengan rasa ingin tahu inilah yang memaksa manusia perlu berkomunikasi.

Dari definisi diatas menjelaskan bahwa, komunikasi merupakan proses penyampaian simbol-simbol baik verbal maupun nonverbal. Maka dari itu komunikasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal, komunikasi verbal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dengan lisan atau tulisan.

Didalam kegiatan komunikasi, kita menempatkan kata verbal untuk menunjukkan pesan yang dikirimkan atau yang diterima dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun lisan. Kata verbal sendiri berasal dari bahasa latin, verbalis verbum yang sering pula dimaksudkan dengan berarti atau bermakna melalui kata atau yang berkaitan dengan kata yang digunakan untuk menerangkan fakta, ide atau tindakan yang lebih sering berbentuk percakapan daripada tulisan(Liliweri, 2002).

Komunikasi adalah istilah komunikasi berasal dari bahasa latin communicatio, yang bersumber dari kata komunis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna, jadi komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Hovland mendefinisikan proses komunikasi sebagai proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain(Kartini Mulyani, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Yang membuat tercapinya sebuah tujuan organisasi juga dengan bagusnya komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan pegawainya. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan



tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi**

Tujuan Komunikasi Menurut (Husain Husman, 2011, hal.420 ) dalam (Julita & Arianty, 2018) sebagai berikut:

- 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial.
- 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

Menurut(Effendy, 2003)Dalam berkomunikasi, komunikator pasti memiliki suatu tujuan tertentu. Tujuan dari komunikasi dibagi menjadi empat yaitu:

- 1) Mengubah Sikap (To Change The Attitude)

Komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Setelah seseorang mengemukakan informasi apa yang ingin disampaikan (komunikasi) maka tahap selanjutnya adalah apakah seseorang akan terpengaruh atau tidak terhadap informasi atau pesan yang disampaikan dan selanjutnya apakah hal tersebut akan merubah sikap orang tersebut atau tidak. Komunikasi

diharapkan dapat merubah sikap seseorang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh komunikannya.

## 2) Mengubah Opini / Pendapat / Pandangan (To Change The Opinion)

Selanjutnya komunikasi bertujuan untuk mengubah pendapat atau opini seseorang sesuai yang diharapkan oleh komunikannya. Selaras dengan kata dasar dari communication yaitu common, yang bila kita definisikan dalam bahasa Indonesia berarti “sama”, maka kita sudah dapat melihat dengan jelas bahwa memang tujuan dari komunikasi yaitu mencapai suatu kesamaan dalam hal pendapat atau opini.

## 3) Mengubah Perilaku (To Change The Behavior)

Setelah memperoleh suatu informasi, tujuan dari komunikasi adalah agar seseorang penerima informasi tersebut akan berperilaku sesuai dengan stimulus yang diberikan atau dengan kata lain berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh si pemberi informasi.

## 4) Mengubah Masyarakat (To Change The Society)

Dalam poin sebelumnya, perubahan perilaku yang diharapkan lebih kepada individu atau perorangan, pada poin ini perubahan yang dititik beratkan pada suatu kelompok manusia yang lebih luas jangkauannya. Sehingga perubahan yang terjadi sifatnya secara masal. Sedangkan manfaat komunikasi adalah mempererat tali persudaraan baik antara pribadi, golongan, kelompok, bangsa maupun negara. Dengan adanya interaksi dan komunikasi maka setiap orang dapat saling mengenali dan memahami satu sama lain. Kemampuan

mendengar/membaca/mengartikan pesan orang lain dengan baik merupakan hal penting dalam aktivitas komunikasi.

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Komunikasi**

Komunikasi berdasarkan penyampaiannya. Pada umumnya setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lain tidak hanya makhluk individu tetapi juga makhluk sosial yang selalu mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Namun tidak semua orang terampil berkomunikasi, oleh sebab itu dibutuhkan beberapa cara dalam menyampaikan informasi. Berdasarkan cara menyampaikan informasi dapat dibedakan menjadi komunikasi verbal dan non verbal, sementara komunikasi berdasarkan perilaku dapat dibedakan menjadi komunikasi formal, komunikasi informal, dan komunikasi non formal, berikut penjelasannya:

#### **1) Komunikasi berdasarkan Penyampaian**

Pada umumnya setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lain karena manusia tidak hanya makhluk individu tetapi juga makhluk sosial yang selalu mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Namun tidak semua orang terampil berkomunikasi, oleh sebab itu dibutuhkan dalam menyampaikan informasi. Berdasarkan cara penyampaian informasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

##### **a) Komunikasi verbal (Lisan)**

1. Yang terjadi secara langsung serta tidak dibatasi oleh jarak, dimana kedua belah pihak dapat bertatap muka. Contohnya dialog dua orang
2. Yang terjadi secara tidak langsung akibat dibatasi oleh jarak. Contohnya komunikasi lewat telepon.

b) Komunikasi nonverbal (Tertulis)

1. Naskah, yang biasanya digunakan untuk menyampaikan kabar yang bersifat kompleks.
2. Gambar dan foto akibat tidak bisa dilukiskan dengan kata-kata atau kalimat (Damayani pohan , Desi Sayyidatul Fitria 2020)

**2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Dikutip (Mangkunegara, 2017)dalam (Fachrezi & Khair, 2020)dari Ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1) Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator terdiri dari :

- a) keterampilan
- b) sikap
- c) pengetahuan
- d) media saluran yang digunakan

2) Faktor Dari Pihak Receiver, yaitu :

- a) keterampilan receiver.
- b) sikap receiver.
- c) pengetahuan Receiver.
- d) media saluran komunikasi.

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Keterampilan, sedikit banyaknya mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Dan menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
- 2) Sikap, sangat besar pengaruhnya dalam suatu tindakan dan menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Sikap antar pegawai juga harus diperhatikan dalam berbicara atau pun berkomunikasi. Begitu pula sikap yang ragu-ragu

dapat mengakibatkan menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.

- 3) Pengetahuan, mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya se jelas mungkin
- 4) Media, sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada para pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara dalam (Hamali, 2016), adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan, sedikit banyaknya mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Dan menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
- 2) Sikap, sangat besar pengaruhnya dalam suatu tindakan dan menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Sikap antar pegawai juga harus diperhatikan dalam berbicara atau pun berkomunikasi. Begitu pula sikap yang ragu-ragu dapat mengakibatkan menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.
- 3) Pengetahuan, mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya se jelas mungkin
- 4) Media, sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada para pegawai.

#### **2.1.2.5 Indikator Komunikasi**

Indikator Komunikasi Menurut (Suranto,2010) dalam (Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2019) ,ada beberapa indikator komunikasi efektif, adalah:

1) Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak..

3) Pengaruh pada sikap

Tujuanberkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Menurut (Handoko, 2013)menyatakan indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan adalah keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- 2) Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja yaitu pengarahan dalam proses belajar untuk memahami suatu masalah

- 3) Dukungan, mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk-anggukan kepala.
- 4) Kesamaan yaitu karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli:

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan

sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan(Hanafifi & Zulkifli, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan(Norianggono, Y., Hamid , Djamhur., Ruhana, 2014)

Menurut (Sedarmayanti, 2011)dalam (Norianggono, Y., Hamid , Djamhur., Ruhana, 2014) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang penulis teliti adalah lingkungan kerja



(fisik) ini lebih berfokus kepada benda-benda yang ada di sekitar pegawai saat berkerja di kantor.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Manulang, 2013) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

#### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau

komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut (Manulang, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas fisik organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik Menurut (Manulang, 2013) adalah:

#### 1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, 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 dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) 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.

10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upayamenjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

Menurut (Susilo, 2013) Lingkungan non fisik dalam hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor antara lain:

- 1) Hubungan yang tidak serasi antara karyawan yang bersangkutan dengan teman sejawat (sesama perkerja) maupun karyawan dengan atasan.
- 2) Keterjaminan kerja yang dirasakan kurang memadai bagi karyawan. Perasaan khawatir atau takut yang dimungkinkan muncul terkait dengan kurang amannya penggunaan berbagai fasilitas operasi perusahaan.
- 3) Jenjang karir yang berkurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan karyawan berkerja pada perusahaan yang bersangkutan.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2009) adapun indikator Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Tempat bekerja
- 2) Kebersihan
- 3) Pencahayaan
- 4) Ketenangan

Berikut ini uraian penjelasan dari masing-masing faktor tersebut:

- 1) Tempat kerja.

Ruang kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja.

- 2) Kebersihan kerja.

Suatu penentuan untuk meningkatkan kinerja pegawai jika tempat kerja yang dimiliki bersih maka keinginan untuk bekerja semakin meningkat.

- 3) Pencahayaan.

Cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

- 4) Ketenangan.

Faktor yang paling penting diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

Sedangkan menurut (Manulang, 2013) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

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

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

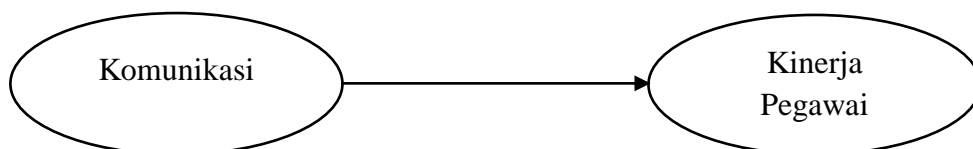
Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari (Sutrisno, 2009) dan (Manulang, 2013) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

## 2.2 Karangka Konseptual

### 2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para pimpinan harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi pada pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para pimpinan juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para pimpinan perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wandi et al., 2019), (Rudiantoro, 2017), (Fachrezi & Khair, 2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

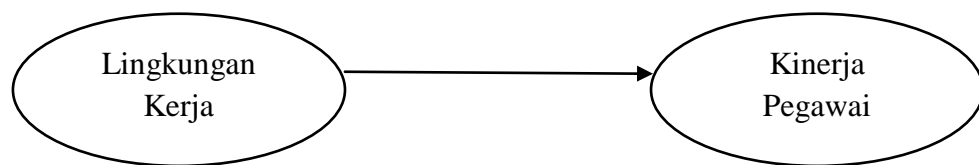
### 2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hal itu bertujuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Pegawai menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan pegawai sangat



penting dilakukan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Julita & Arianty, 2018); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018), (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), dan (Nisa et al., 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



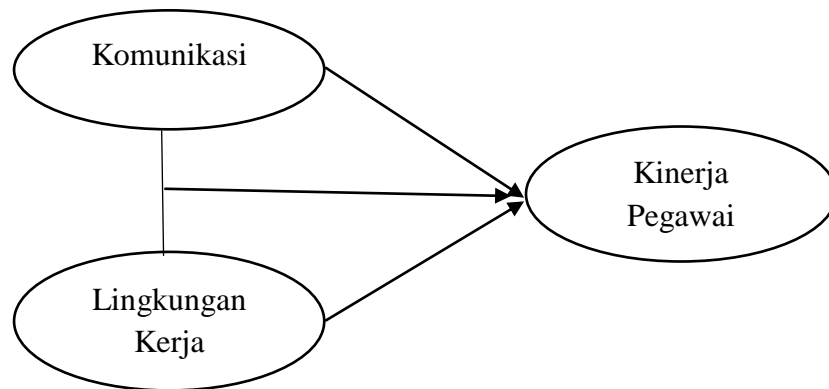
**Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.3 Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julita & Arianty, 2018) dan (Nisa et al., 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini:



**Gambar 2.3. Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### **3.2.1 Kinerja (Y)**

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Indikator Kinerja**

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Keandalan Kerja
4.	Sikap Kerja

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

### 3.2.2 Komunikasi (X1)

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja, atau dapat dipindahkan dalam bentuk lisan maupun tulisan. Adapun indikator komunikasi adalah:

**Tabel 3.2. Indikator Komunikasi**

No.	Indikator
1.	Pemahaman
2.	Kesenangan
3.	Pengaruh dan Sikap
4.	Hubungan yang makin baik
5.	Tindakan

Sumber : (Suranto, 2010) dalam (Nisa et al., 2019)

### 3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Adapun indikator lingkungan kerja adalah:

**Tabel 3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1.	Tempat kerja
2.	Kebersihan kerja
3.	Pencahayaan
4.	Ketenangan

Sumber : (Manulang, 2013)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di JL.Perintis Kemerdekaan No.39 Kecamatan Medan Timur Sumatera Utara, 20232.Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai Mei 2021.

**Tabel 3.4. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Maret 2021				April 2021				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
	a. Observasi	■															
	b. Identifikasi masalah		■														
	c. Pengajuan Judul			■													
	d. Pengusulan Proposal				■	■											
2	Pelaksanaan																
	a. Bimbingan Proposal					■	■										
	b. Seminar Proposal							■									
	c. Revisi Proposal								■	■							
3	Penyusunan Laporan																
	a. Pengebaran Angket										■						
	b. Pengumpulan Data											■					
	c. Penyusunan Skripsi												■	■	■		
	d. Sidang Skripsi															■	■

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016). Dari seluruh populasi pegawai yang terdaftar di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 76 orang pegawai.

### 3.4.2 Sampel

Menurut(Sugiyono, 2018)sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan Menurut (Hermawan & Amirullah, 2016) jika ukuran sampel yang diambil terlalu besar atau terlalu kecil maka akan menjadi masalah dalam penelitian itu. Ukuran sample juga harus diperhatikan secara benar oleh penelitian.

Menurut (Arikunto, 2012) apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang,maka bisa diambil 10 - 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasinya. Maka, dalam penelitian ini teknik pengambilan sample ialah secara keseluruhan karyawan Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 76 orang karyawan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui quisioner (angket).Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert yang bentuk cheklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel 3.5. Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitungbahan 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:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$(\sum x_i)$	= Jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

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

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.



3) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha 0,05$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha 0,05$ ).

**Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0.408	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.683	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.722	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.562	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.482	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.718	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.423	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.697	0.227	0.000 < 0,05	Valid
<b>Komunikasi (X<sub>1</sub>)</b>	X1	0.540	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.769	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.688	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.531	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.387	0.227	0.001 < 0,05	Valid
	X6	0.701	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.458	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.670	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.552	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.558	0.227	0.000 < 0,05	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X1	0.595	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.646	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.631	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.637	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.668	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.646	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.602	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.460	0.227	0.008 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap

item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

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

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2018)

Dengan keterangan:

- r = Reliabilitas intrsumen
- k = banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b$  = jumlah varians butir
- $\sigma 1^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} < 0,6$  maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.743	0.60	Reliabel
Komunikasi(X <sub>1</sub> )	0.796		Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.745		Reliabel

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah pengolahan data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan setelah data penelitian terkumpul. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif regresi linier berganda yang sebelumnya diadakan uji asumsi klasik dan analisis deskriptif presentase. Dalam penelitian ini analisis data diolah menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah:

#### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Koefisien regresi (bilangan konstanta)
- $b_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$
- $b_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$
- $X_1$  = Komunikasi
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- e = Standar error

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

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

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006:147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

### 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati dalam Ghozali, 2006:85)

#### 3.6.3.1 Uji Partial (uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabelindependent yaitu Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 5% adalah:

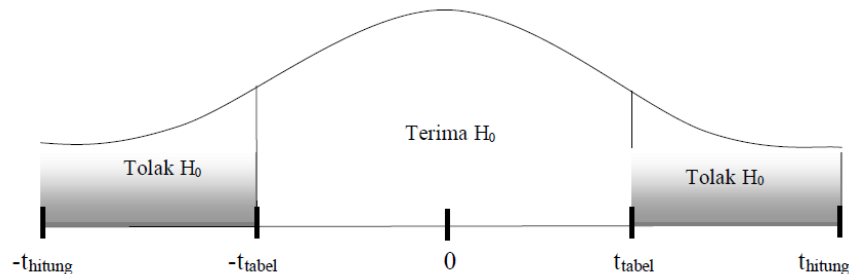
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai thitung

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Rank



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t**

Bentuk Pengujiannya:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

### 3.6.3.2 Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja ( $Y$ ). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

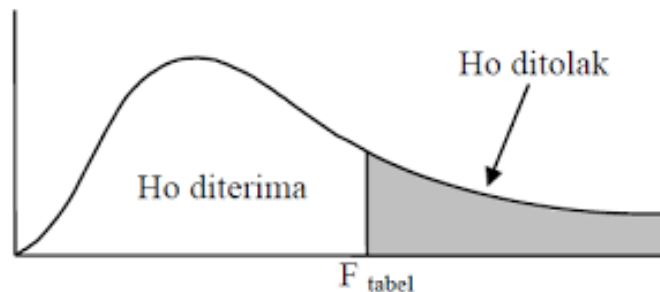
$r$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen (bebas)

$n$  = Jumlah sampel

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

$F_h$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F**

Bentuk Pengujiannya:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

#### 3.6.4 Uji Koefisien Determinasi ( $D^2$ )

Untuk menguji determinasi ( $D$ ) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y adalah:

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

Keterangan:

$d$  = 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 10 pernyataan untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ), 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 76 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	60.5	60.5	60.5
	Perempuan	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (60,5%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 30 (39,5%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

**Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	10.5	10.5	10.5
	S-1	65	85.5	85.5	96.1
	S-2	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 65 (85,5%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 8 (10,5%) orang dan yang terakhir adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak sebanyak 3 (3,9%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berlatar belakang pendidikan Strata-1.

**Tabel 4.3. Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	7	9.2	9.2	9.2
	3-4 Tahun	22	28.9	28.9	38.2
	> 5 Tahun	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 47 (61,8%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 22 (28,9%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 3-4 tahun, dan 7 (9,2%) orang pegawai yang sudah bekerja selama kurang dari 2 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

#### **4.1.3 Persentase Jawaban Responden**

**Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

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

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	13,2	35	46,1	27	35,5	4	5,3	0	0	76	100
2	28	36,8	16	21,1	23	30,3	2	2,6	7	9,2	76	100
3	13	17,1	22	28,9	21	27,6	20	26,3	0	0	76	100
4	15	19,7	31	40,8	26	34,2	0	0	4	5,3	76	100
5	13	17,1	29	38,2	26	34,2	8	10,5	0	0	76	100
6	22	28,9	20	26,3	28	36,8	0	0	6	7,9	76	100
7	10	13,2	42	55,3	24	31,6	0	0	0	0	76	100
8	30	39,5	10	13,2	28	36,8	0	0	8	10,5	76	100

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

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

- 1) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46,1%
- 2) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebesar 21,1%
- 3) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,9%

- 4) Jawaban responden saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,8%
- 5) Jawaban responden keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,2%
- 6) Jawaban responden saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,9%
- 7) Jawaban responden saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55,3%
- 8) Jawaban reponden setiap anggota team memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan team mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,5%

#### **4.1.3.2 Variabel Komunikasi ( $X_1$ )**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	11,8	40	52,6	23	30,3	4	5,3	0	0	76	100
2	28	36,8	16	21,1	23	30,3	2	2,6	7	9,2	76	100
3	20	26,3	14	18,4	19	25	23	30,3	0	0	76	100
4	7	9,2	42	55,3	21	27,6	4	5,3	2	2,6	76	100
5	7	9,2	40	52,6	25	32,9	4	5,3	0	0	76	100
6	30	39,5	14	18,4	25	32,9	0	0	7	9,2	76	100
7	9	11,8	40	52,6	23	30,3	4	5,3	0	0	76	100
8	32	42,1	12	15,8	25	32,9	0	0	7	9,2	76	100
9	18	23,7	33	43,4	22	28,9	3	3,9	0	0	76	100
10	20	26,3	30	39,5	22	28,9	4	5,3	0	0	76	100

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

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

- 1) Jawaban responden saya memahami segala arahan yang diberikan oleh atasan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,6%
- 2) Jawaban responden saya cepat tanggap dalam menjalankan perintah atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8%
- 3) Jawaban responden saya selalu melakukan interaksi dengan semua orang yang ada di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 26,3%
- 4) Jawaban responden saya senang menjalin hubungan yang baik dengan seluruh pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%
- 5) Jawaban responden dalam berhubungan sesama rekan kerja dikantor, saya berusaha untuk memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,6%
- 6) Jawaban responden saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,6%

- 7) Jawaban responden pegawai dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerjamayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,6%
- 8) Jawaban responden selain dikantor, pegawai dan atasan sering melakukan interaksi diluar kantor atau diluar jam kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,1%
- 9) Jawaban responden pegawai bisa menerima instruksi atau perintah kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,4%
- 10) Jawaban responden saya berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39,5%

#### 4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	17,1	31	40,8	26	34,2	4	5,3	2	2,6	76	100
2	29	38,2	16	21,1	21	27,6	7	9,2	3	3,9	76	100
3	13	17,1	29	38,2	24	31,6	10	13,2	0	0	76	100
4	13	17,1	32	42,1	28	36,8	0	0	3	3,9	76	100
5	18	23,7	26	34,2	22	28,9	8	10,5	2	2,6	76	100
6	17	22,4	28	36,8	29	38,2	0	0	2	2,6	76	100
7	14	18,4	39	51,3	21	27,6	0	0	2	2,6	76	100
8	30	39,5	10	13,2	28	36,8	0	0	8	10,5	76	100

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

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

- 1) Jawaban responden rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,8%
- 2) Jawaban responden peralatan untuk bekerja di perusahaan lengkap/mutakhir mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%
- 3) Jawaban responden udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,2%
- 4) Jawaban responden banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,1%
- 5) Jawaban responden saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,2%
- 6) Jawaban responden penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,8%
- 7) Jawaban responden lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,3%
- 8) Jawaban responden lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,5%

#### **4.1.4 Model Regresi**

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

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias*

*Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

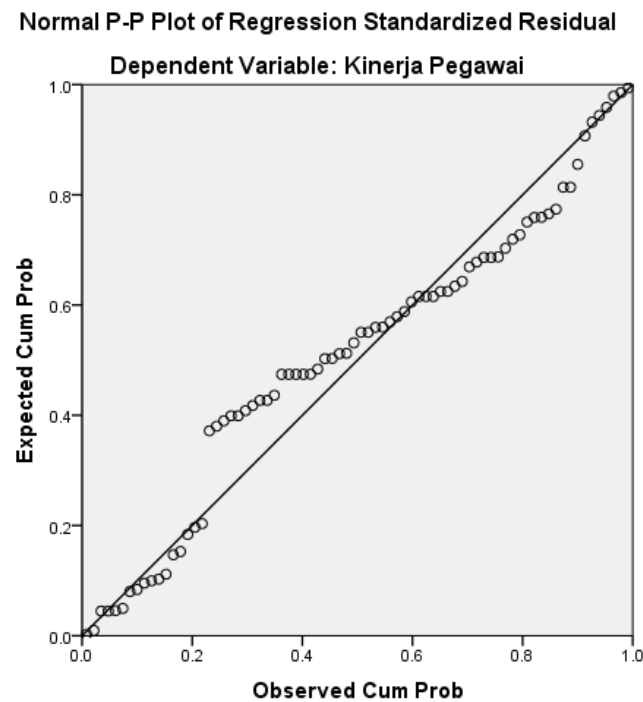
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

### **1) Uji 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 standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.





**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (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) Uji Multikolineritas

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

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.771	1.297
	Lingkungan Kerja	.771	1.297

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

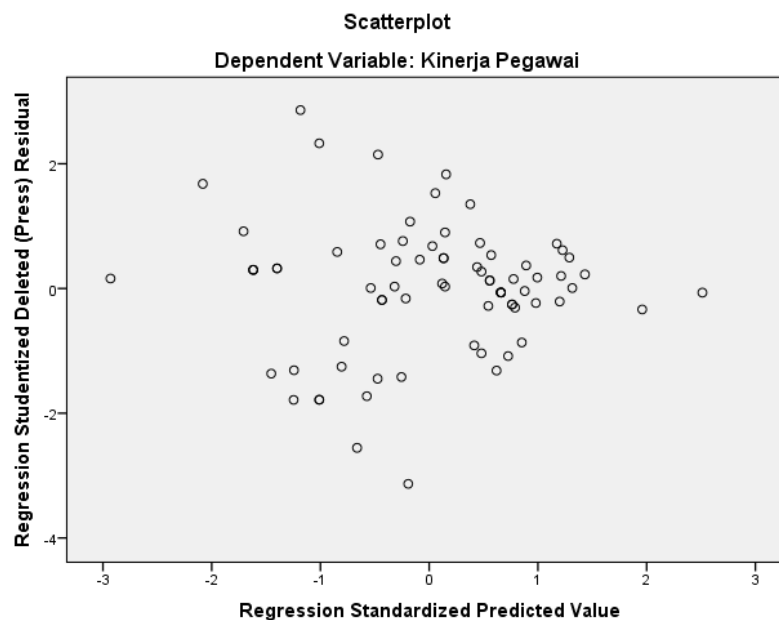
Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 1,297 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 1,297. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,771 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 0,771. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

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 heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan 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 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (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 heteroskedastisitas.

#### **4.1.4.2 Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, komunikasi dan lingkungan kerjasebagai 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 24.00.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.064	1.964		1.051	.297
	Komunikasi	.444	.052	.534	8.550	.000
	Lingkungan Kerja	.501	.063	.494	7.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1) Konstanta = 2,064

2) Komunikasi = 0,444

3) Lingkungan kerja = 0,501

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

$$Y = 2,064 + 0,444 + 0,501$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,064 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 2,064.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,444 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,444 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,501 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,501 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### 4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk 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 secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai  $t_{hitung}$   
 r = Koefisien Korelasi  
 k = Variabel Independen  
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.064	1.964		1.051	.297
	Komunikasi	.444	.052	.534	8.550	.000
	Lingkungan Kerja	.501	.063	.494	7.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

#### a) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable komunikasi sebesar 8,550 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (76-2= 74)$ , di peroleh t tabel 1,992. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung  $8,550 >$  t tabel 1,992. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dengan

kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

### **b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 7,907 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k(76-2= 74)$ , di peroleh t tabel 1,992. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat 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  $7,907 >$  t tabel 1,992. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

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

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja 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 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- b) Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

**Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1397.400	2	698.700	129.903	.000 <sup>b</sup>
	Residual	392.639	73	5.379		
	Total	1790.039	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi						

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 128.903, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 128.903 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $76-2-1=73$ ), di peroleh F tabel 3,12. Jika F hitung  $>$  F tabel maka didapat pengaruh yang antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung  $128.903 >$  F tabel 3,12. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$



di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

#### 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 komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.775	2.31918
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,884 atau 88,4% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu komunikasi dan lingkungan kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,781 yang berarti 78,1% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 21,9% 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 2,31918 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. diperoleh  $t_{hitung} 8,550 > t_{tabel} 1,992$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para pimpinan harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi pada pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para pimpinan juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan.

Untuk memastikannya, parapimpinan perlu berkomunikasi secara intens denganbawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wandi et al., 2019),(Rudiantoro, 2017),(Fachrezi & Khair, 2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. diperoleh  $t_{hitung} 7,907 > t_{tabel} 1,992$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Organisasi akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hal itu bertujuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Pegawai menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan pegawai sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Julita & Arianty, 2018); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018), (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), dan (Nisa et al., 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 129,903 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,12. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai yang semakin

meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julita & Arianty, 2018) dan (Nisa et al., 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

#### **5.2 Saran**

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

1. Bagi pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara agar dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi antara pegawai dengan atasan dan sesama pegawai dengan mengadakan kegiatan informal seperti *outing*, *employee day*, *outbond* atau *family gathering*

2. Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan lebih baik lagi sehingga terciptanya kepuasan kerja pegawai.
3. Kinerja pegawai yang belum optimal dapat ditingkatkan melalui komunikasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik kepada pegawai guna mencapai tujuan dan cita-cita organisasi/lembaga.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya komunikasi dan lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

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

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 76 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawainya menggunakan faktor komunikasi dan lingkungan kerjasedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

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.



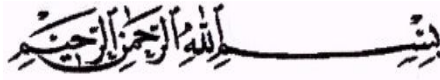
## DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, A. (2010). *Dasar Dasar Manajemen*. Surakarta: Pustaka Setia.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian ( Persero ) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, 1*(November), 100–107.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, E. (2003). *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 46–58.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 107–119.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- 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,"* 69–81.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi, 7*(2), 79–97.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya dan Komunikai*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ida, N. (2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran. Manajemen Adiministrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, 3*(1), 66–79.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Liliweri, A. (2002). *Makna Budaya dalam Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: LKIS.
- Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. (2001). . Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
- Norianggono, Y., Hamid , Djamhur., Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 127–138.
- Pohan, D. D., & Ulfi, A. F. (2020). Jenis-Jenis Komunikasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 29–37.
- Rudiantoro, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J., Harsiwi, A. M., & Hadi, P. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: STIE KPN.
- Susilo, T. (2013). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.

## KUESIONER PENELITIAN



*Assalam 'mualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

### **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara**

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Chaury Syahda Insyira (1705160210) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

#### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Berikanlah tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- |                             |     |
|-----------------------------|-----|
| a. SS : Sangat Setuju       | = 5 |
| b. S : Setuju               | = 4 |
| c. KS : Kurang Setuju       | = 3 |
| d. TS : Tidak Setuju        | = 2 |
| e. STS: Sangat Tidak Setuju | = 1 |

#### **B. Identitas Responden**

1. No. Responden : ..... (Di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D3  S1  S2
4. Lama Bekerja : <  ahun 3-4  hun  
> 5 Tahun

**Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	<b>Keandalan</b>					
5	Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
6	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari					
	<b>Sikap</b>					
7	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
8	Setiap anggota team memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan team					

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Komunikasi (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pemahaman</b>					
1	Saya memahami segala arahan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya cepat tanggap dalam menjalankan perintah atasan					
	<b>Kesenangan</b>					
3	Saya selalu melakukan interaksi dengan semua orang yang ada di perusahaan					
4	Saya senang menjalin hubungan yang baik dengan seluruh pegawai					
	<b>Pengaruh Pada Sikap</b>					
5	Dalam berhubungan sesama rekan kerja dikantor, saya berusaha untuk memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan					
6	Saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik					
	<b>Hubungan yang Baik</b>					
7	Pegawai dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja					
8	Selain dikantor, pegawai dan atasan sering melakukan interaksi diluar kantor atau diluar jam kerja					
	<b>Tindakan</b>					
9	Pegawai bisa menerima instruksi atau perintah kerja					
10	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan					



### Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Tempat Kerja</b>					
1	Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Peralatan untuk bekerja di perusahaan lengkap/mutakhir					
	<b>Kebersihan Kerja</b>					
3	Udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
4	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar					
	<b>Pencahayaan</b>					
5	Saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
6	Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	<b>Ketenangan</b>					
7	Lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman					
8	Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

KOMUNIKASI (X1)											
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	42
4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	36
5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	42
6	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
9	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	35
10	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	23
11	4	3	2	4	4	3	4	3	5	4	36
12	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	39
13	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	38
14	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	40
15	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	38
16	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
18	4	3	2	4	4	3	4	3	5	5	37
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
20	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
21	2	5	3	2	2	5	2	5	4	4	34
22	2	5	5	2	2	5	2	5	2	2	32
23	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
25	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
26	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	35
27	4	1	2	4	4	1	4	1	4	5	30
28	4	3	2	4	4	3	4	3	5	5	37
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
31	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	42
32	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
33	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	27
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
37	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
39	2	5	5	2	2	5	2	5	4	2	34
40	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
41	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
42	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	37
43	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	36
44	3	1	2	3	3	1	3	1	5	5	27



45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
46	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	42
49	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
50	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
53	3	5	4	3	3	5	3	5	5	5	41
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
55	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	27
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
57	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	27
58	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	36
59	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
60	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	40
61	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
62	5	4	2	5	3	5	3	3	5	4	39
63	3	2	2	1	4	3	4	5	3	2	29
64	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
65	3	3	3	3	5	5	5	5	2	3	37
66	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	27
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
68	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	27
69	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	36
70	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
71	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	40
72	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
73	5	4	2	5	3	5	3	3	5	5	40
74	3	2	2	1	4	3	4	5	3	3	30
75	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
76	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	36

LINGKUNGAN KERJA (X2)									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Jumlah
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	5	5	3	3	5	3	5	32
4	3	5	3	3	3	5	3	5	30
5	4	5	5	4	4	5	4	5	36
6	5	3	3	5	5	3	5	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	4	5	4	5	35
9	4	3	2	4	4	3	4	3	27
10	3	1	2	3	3	1	3	1	17
11	4	3	2	4	4	3	4	3	27

12	3	4	3	3	2	3	3	3	24
13	3	5	4	4	5	4	4	4	33
14	3	5	3	5	5	3	3	5	32
15	3	5	3	5	3	3	3	5	30
16	4	3	4	5	5	4	4	5	34
17	4	4	5	3	3	5	5	3	32
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31
19	4	4	4	5	4	4	4	5	34
20	4	5	4	3	2	4	4	3	29
21	2	5	3	1	2	3	3	1	20
22	2	5	4	3	2	4	4	3	27
23	3	3	2	3	3	3	4	3	24
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33
25	3	5	5	3	3	5	4	5	33
26	3	5	3	3	3	5	4	3	29
27	4	5	5	4	4	5	4	1	32
28	5	3	3	5	5	3	4	3	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	4	4	4	5	4	5	35
31	4	3	2	4	4	3	4	5	29
32	3	1	2	3	3	1	4	5	22
33	4	3	2	4	4	3	4	3	27
34	4	4	3	3	2	3	3	3	25
35	2	3	4	4	5	4	4	4	30
36	4	4	3	5	5	3	3	5	32
37	4	5	3	5	3	3	3	5	31
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	2	5	5	3	3	5	5	3	31
40	4	3	4	4	4	4	4	4	31
41	3	4	4	5	4	4	4	5	33
42	3	5	4	3	2	4	4	3	28
43	4	3	3	1	2	3	3	1	20
44	3	1	4	3	2	4	4	3	24
45	3	3	2	3	3	3	3	3	23
46	4	4	5	4	4	4	4	4	33
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	3	4	4	5	4	5	34
49	4	5	5	4	4	5	4	5	36
50	4	3	3	4	4	3	4	3	28
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	3	5	4	3	3	5	3	5	31
54	3	2	3	3	3	3	3	3	23
55	4	5	4	4	4	4	4	1	30
56	5	5	3	3	5	3	5	3	32
57	5	3	3	3	5	3	5	1	28

58	5	5	4	4	5	4	5	5	37
59	3	3	5	5	3	5	3	5	32
60	4	4	4	4	4	4	4	3	31
61	5	4	4	4	5	4	5	3	34
62	3	2	4	4	3	4	3	3	26
63	1	2	3	3	1	3	1	5	19
64	3	2	3	3	3	3	3	5	25
65	4	5	4	4	4	4	4	5	34
66	5	5	3	3	5	3	5	1	30
67	5	3	3	3	5	3	5	3	30
68	5	5	4	4	5	4	5	1	33
69	3	3	5	5	3	5	3	5	32
70	4	4	4	4	4	4	4	5	33
71	5	4	4	4	5	4	5	3	34
72	3	2	4	4	3	4	3	3	26
73	1	2	3	3	1	3	1	3	17
74	3	2	2	1	4	3	4	5	24
75	5	5	4	4	3	3	5	5	34
76	3	3	3	3	5	5	5	5	32

<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>									
<b>NO</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Y7</b>	<b>Y8</b>	<b>Jumlah</b>
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	5	5	3	3	5	3	5	32
4	3	5	3	3	3	5	3	5	30
5	4	5	5	4	4	5	4	5	36
6	5	3	3	5	5	3	5	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	4	5	4	5	35
9	4	3	2	4	4	3	4	3	27
10	3	1	2	3	3	1	3	1	17
11	4	3	2	4	4	3	4	3	27
12	3	4	3	3	2	3	3	3	24
13	3	5	4	4	5	4	4	4	33
14	3	5	3	5	5	3	3	5	32
15	3	5	3	5	3	3	3	5	30
16	4	3	4	5	5	4	4	5	34
17	4	4	5	3	3	5	5	3	32
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31
19	4	4	4	5	4	4	4	5	34
20	4	5	4	3	2	4	4	3	29
21	2	5	3	1	2	3	3	1	20
22	2	5	4	3	2	4	4	3	27
23	3	3	2	3	3	3	4	3	24
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33

25	3	5	5	3	3	5	4	5	33
26	3	5	3	3	3	5	4	3	29
27	4	5	5	4	4	5	4	1	32
28	5	3	3	5	5	3	4	3	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	4	4	4	5	4	5	35
31	4	3	2	4	4	3	4	5	29
32	3	1	2	3	3	1	4	5	22
33	4	3	2	4	4	3	4	3	27
34	4	4	3	3	2	3	3	3	25
35	2	3	4	4	5	4	4	4	30
36	4	4	3	5	5	3	3	5	32
37	4	5	3	5	3	3	3	5	31
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	2	5	5	3	3	5	5	3	31
40	4	3	4	4	4	4	4	4	31
41	3	4	4	5	4	4	4	5	33
42	3	5	4	3	2	4	4	3	28
43	4	3	3	1	2	3	3	1	20
44	3	1	4	3	2	4	4	3	24
45	3	3	2	3	3	3	3	3	23
46	4	4	5	4	4	4	4	4	33
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	3	4	4	5	4	5	34
49	4	5	5	4	4	5	4	5	36
50	4	3	3	4	4	3	4	3	28
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	3	5	4	3	3	5	3	5	31
54	3	3	2	3	3	3	3	3	23
55	4	1	2	4	4	1	4	1	21
56	3	3	2	3	3	3	3	3	23
57	4	1	2	4	4	1	4	1	21
58	3	5	3	3	3	5	3	5	30
59	4	5	5	4	4	5	4	5	36
60	5	3	3	5	5	3	5	3	32
61	4	4	4	4	3	4	3	3	29
62	5	4	2	5	3	5	3	3	30
63	3	2	2	1	4	3	4	5	24
64	5	5	4	4	3	3	5	5	34
65	3	3	3	3	5	5	5	5	32
66	4	1	2	4	4	1	4	1	21
67	3	3	2	3	3	3	3	3	23
68	4	1	2	4	4	1	4	1	21
69	3	5	3	3	3	5	3	5	30
70	4	5	5	4	4	5	4	5	36

71	5	3	3	5	5	3	5	3	32
72	4	4	4	4	3	4	3	3	29
73	5	4	2	5	3	5	3	3	30
74	3	2	2	1	4	3	4	5	24
75	5	5	4	4	3	3	5	5	34
76	3	3	3	3	5	5	5	5	32

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	29.3026	4.88541	76
Komunikasi	37.1974	5.87882	76
Lingkungan Kerja	29.6842	4.81445	76

Correlations				
		Kinerja Pegawai	Komunikasi	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.770	.749
	Komunikasi	.770	1.000	.479
	Lingkungan Kerja	.749	.479	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Komunikasi	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	76	76	76
	Komunikasi	76	76	76
	Lingkungan Kerja	76	76	76

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Komunikasi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.775	2.31918	.781	129.903	2	73	.000	1.533

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

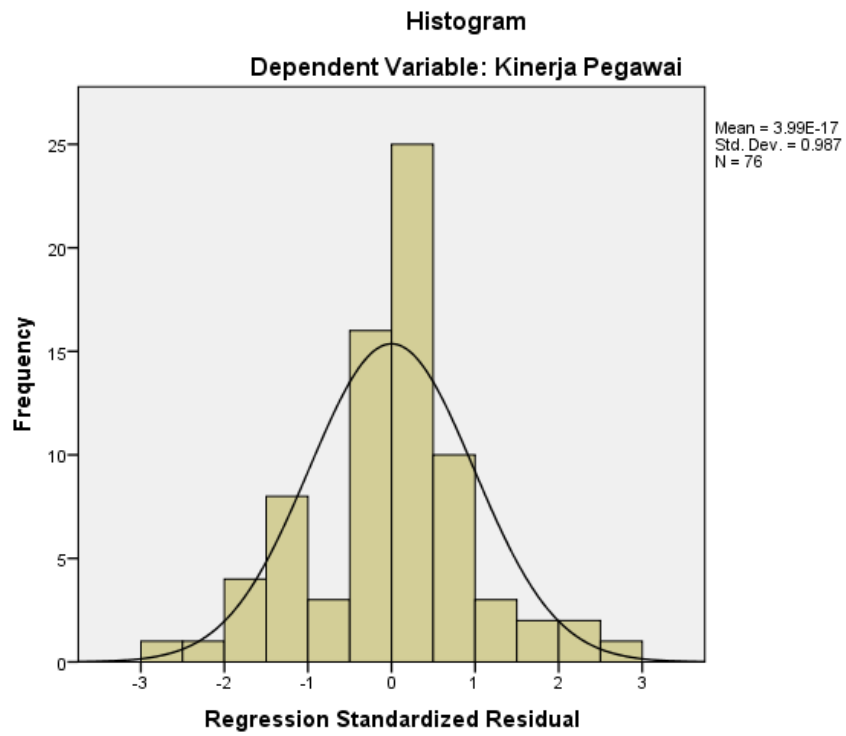
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1397.400	2	698.700	129.903	.000 <sup>b</sup>
	Residual	392.639	73	5.379		
	Total	1790.039	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi						

Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.064			1.964		1.051	.297	5.979	1.850	
	Komunikasi	.444	.052	.534	8.550	.000	.340	.547	.770	.707	.469	.771	1.297
	Lingkungan Kerja	.501	.063	.494	7.907	.000	.375	.627	.749	.679	.433	.771	1.297
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komunikasi	Lingkungan Kerja
1	1	2.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.102	.17	.31	.99
	3	.012	15.684	.83	.69	.01
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.6522	40.1482	29.3026	4.31648	76
Std. Predicted Value	-2.931	2.513	.000	1.000	76
Standard Error of Predicted Value	.269	.922	.438	.143	76
Adjusted Predicted Value	16.6008	40.1642	29.3093	4.33088	76

Residual	-6.47112	5.80746	.00000	2.28805	76
Std. Residual	-2.790	2.504	.000	.987	76
Stud. Residual	-2.959	2.729	-.001	1.024	76
Deleted Residual	-7.27852	6.89645	-.00666	2.46831	76
Stud. Deleted Residual	-3.133	2.860	-.003	1.046	76
Mahal. Distance	.019	10.856	1.974	2.095	76
Cook's Distance	.000	.465	.028	.073	76
Centered Leverage Value	.000	.145	.026	.028	76
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					













Y7	Pearson Correlation	.330**	-.061	.315**	.208	.476**	.101	1	.128	.423**
	Sig. (2-tailed)	.004	.602	.006	.071	.000	.384		.272	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y8	Pearson Correlation	.010	.485**	.365**	.197	.286*	.523**	.128	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.930	.000	.001	.088	.012	.000	.272		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.408**	.683**	.722**	.562**	.482**	.718**	.423**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	8

KOMUNIKASI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	35.5
	Setuju	40	52.6	52.6	88.2
	Sangat Setuju	9	11.8	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	11.8
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	42.1

	Setuju	16	21.1	21.1	63.2
	Sangat Setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	30.3	30.3	30.3
	Kurang Setuju	19	25.0	25.0	55.3
	Setuju	14	18.4	18.4	73.7
	Sangat Setuju	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	7.9
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	35.5
	Setuju	42	55.3	55.3	90.8
	Sangat Setuju	7	9.2	9.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	25	32.9	32.9	38.2
	Setuju	40	52.6	52.6	90.8
	Sangat Setuju	7	9.2	9.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Kurang Setuju	25	32.9	32.9	42.1
	Setuju	14	18.4	18.4	60.5
	Sangat Setuju	30	39.5	39.5	100.0

Total	76	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	35.5
	Setuju	40	52.6	52.6	88.2
	Sangat Setuju	9	11.8	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Kurang Setuju	25	32.9	32.9	42.1
	Setuju	12	15.8	15.8	57.9
	Sangat Setuju	32	42.1	42.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	22	28.9	28.9	32.9
	Setuju	33	43.4	43.4	76.3
	Sangat Setuju	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	22	28.9	28.9	34.2
	Setuju	30	39.5	39.5	73.7
	Sangat Setuju	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

### X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	7.9
	Kurang Setuju	26	34.2	34.2	42.1
	Setuju	31	40.8	40.8	82.9
	Sangat Setuju	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak Setuju	7	9.2	9.2	13.2
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	40.8
	Setuju	16	21.1	21.1	61.8
	Sangat Setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	13.2	13.2	13.2
	Kurang Setuju	24	31.6	31.6	44.7
	Setuju	29	38.2	38.2	82.9
	Sangat Setuju	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	40.8

	Setuju	32	42.1	42.1	82.9
	Sangat Setuju	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Kurang Setuju	22	28.9	28.9	42.1
	Setuju	26	34.2	34.2	76.3
	Sangat Setuju	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	29	38.2	38.2	40.8
	Setuju	28	36.8	36.8	77.6
	Sangat Setuju	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	30.3
	Setuju	39	51.3	51.3	81.6
	Sangat Setuju	14	18.4	18.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	47.4
	Setuju	10	13.2	13.2	60.5
	Sangat Setuju	30	39.5	39.5	100.0



Total	76	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

KINERJA PEGAWAI									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	27	35.5	35.5	40.8
	Setuju	35	46.1	46.1	86.8
	Sangat Setuju	10	13.2	13.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	11.8
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	42.1
	Setuju	16	21.1	21.1	63.2
	Sangat Setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	26.3	26.3	26.3
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	53.9
	Setuju	22	28.9	28.9	82.9
	Sangat Setuju	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	26	34.2	34.2	39.5
	Setuju	31	40.8	40.8	80.3
	Sangat Setuju	15	19.7	19.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Kurang Setuju	26	34.2	34.2	44.7
	Setuju	29	38.2	38.2	82.9
	Sangat Setuju	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	44.7
	Setuju	20	26.3	26.3	71.1
	Sangat Setuju	22	28.9	28.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	31.6	31.6	31.6
	Setuju	42	55.3	55.3	86.8
	Sangat Setuju	10	13.2	13.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	47.4
	Setuju	10	13.2	13.2	60.5
	Sangat Setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	60.5	60.5	60.5
	Perempuan	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	10.5	10.5	10.5
	S-1	65	85.5	85.5	96.1
	S-2	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

<b>Lama Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	7	9.2	9.2	9.2
	3-4 Tahun	22	28.9	28.9	38.2
	> 5 Tahun	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 242 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen  
Pada Tanggal : 15 Februari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Chaury Syahda Insyira  
N P M : 1705160210  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **11 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 03 Rajab 1442 H  
15 Februari 2021 M



Tembusan :  
1. Pertinggal



Dekan  
*[Signature]*  
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 242 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 Medan, 03 Rajah 1442 H  
Lampiran : 15 Februari 2021 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan.  
Dinas Pemberdayaan Masyarakat & Desa Provsu  
Jln.Perintis Kemerdekaan No.39  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah;

Nama : Chaury Syahda Insyira  
Npm : 1705160210  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr,Wb



Tembusan :

1. Peringgal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 2333/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Medan, 19 Shafar 1443 H  
Lamp. : - 27 September 2021 M  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Dinas Pemberdayaan Masyarakat & Desa Provsu  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Chaury Syahda Insyira  
N P M : 1705160210  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 03 April 2021** menerangkan bahwa:

**Nama** : Chaury Syahda Insyira  
**N .P.M.** : 1705160210  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Jl Seto No 36  
**Alamat Rumah** : Medan, 25 Agustus 2000  
**JudulProposal** :Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Susi Handayani,S.E,M.M*

Medan, Sabtu, 03 April 2021

**TIM SEMINAR**

**Ketua**

  
**Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.**

**Sekretaris**

  
**Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.**

**Pembimbing**

  
**Susi Handayani,S.E,M.M**

**Pembanding**

  
**Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.**

**Diketahui / Disetujui**  
**A.n. Dekan**  
**Wakil Dekan - I**



  
**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Sabtu, 03 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Chaury Syahda Insyira  
**N . P . M .** : 1705160210  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Jl Seto No 36  
**Alamat Rumah** : Medan, 25 Agustus 2000  
**JudulProposal** : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	UBM diperbaiki (mencantumkan fenomena Van dal.)
Bab I	Kata belakang Masalah, penelitian harus mencantumkan permasalahan yang ada.
Bab II	Perbanyak sumber jurnal di setiap variabel
Bab III	Rumus populasi dan sampel harus di perbaiki sesuai dengan rumus yang
Lainnya	ACE proposal
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Sabtu, 03 April 2021

**TIM SEMINAR**

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

Pembimbing  
  
Susi Handayani, S.E., M.M

Sekretaris  
  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.  
Pembanding

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1369/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/1/2021

Nama Mahasiswa : Chaury Syahda Insyira  
NPM : 1705160210  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SumberDaya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 19/1/2021  
Nama Dosen Pembimbing\* : Susi Handayani, SE, MM 

Judul Disetujui\*\* : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja  
terhadap Kinerja pegawai

Disahkan oleh  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., MSI.)

Medan, .....  
Dosen Pembimbing  
  
(Susi Handayani, SE. MM.)

Keterangan  
\* Disahkan oleh Pimpinan Program Studi  
\*\* Disahkan oleh Dosen Pembimbing  
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan unggahlah tembak ke 2 ini pada form online 'Upload Pengajuan Judul Skripsi'



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA

Jalan Perintis Kemerdekaan No. 39 Telp. (061) 4521130 - 4150933 Fax. 4150933  
Medan - 20234

Medan, 29 Maret 2021

Nomor : 410/1484  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : **Pemberian Izin Melakukan Riset  
Pendahuluan pada Dinas Pemberdayaan  
Masyarakat dan Desa Provsu**

Yth. Kepada  
Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

di -  
Medan

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 242/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 dan Nomor 243/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 15 Februari 2021 tentang Izin Riset Pendahuluan, maka pada prinsipnya kami dapat menerima mahasiswa tersebut untuk melaksanakan kegiatan Riset Pendahuluan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara dengan syarat sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang melakukan kegiatan Riset harus mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di unit kerja kami dengan menerapkan protokol kesehatan;
2. Mahasiswa yang melakukan kegiatan Riset agar menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada di unit kerja kami, tertib, sopan dan ramah serta bergaul dengan PNS secara baik.

Data mahasiswa yang akan melaksanakan Riset adalah:

No.	NPM	Nama	Jurusan
1	1705160210	Chaury Syahda Insyira	Manajemen
2	1705160181	Dinda Aulia	Manajemen

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

an. KEPALA DINAS  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
SEKRETARIS,



- Tembusan:
1. Kepala Dinas PMD Provsu (sebagai laporan);
  2. Bidang Pemerintah Desa;



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA**

Jalan Perintis Kemerdekaan No. 39 Telp. (061) 4521130 - 4150933 Fax. 4150933  
Medan - 20234

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 420/5185

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ELKADI,SKM, M.Kes  
NIP : 19641101 200012 1 001  
Pangkat/Golongan Ruang : Pembina Tk. I (IV/b)  
Jabatan : Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara Nomor : 410/1484 tanggal 29 Maret 2021 Perihal menerima mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Riset Pendahuluan, dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Keterangan
1	2	3	4
1.	Chaury Syahda Insyira	1705160210	Bidang Pembangunan Kawasan Perdesaan
2.	Dinda Aulia	1705160181	Bidang Pembangunan Kawasan Perdesaan

telah selesai melaksanakan Riset Pendahuluan pada bulan April 2021 di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 27 September 2021

KEPALA DINAS  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
SEKRETARIS

ELKADI, SKM, M.KES  
PEMBINA TK. I  
NIP. 19641101 200012 1 001

**Tembusan Kepada Yth. :**

1. Kepala Dinas PMD (sebagai laporan).





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**


Nama Mahasiswa : CHAURY SYAHDA INSYIRA  
NPM : 1705160210  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
PROVINSI SUMATERA UTARA


Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf	Keterangan
16 Februari 2021	Diskusikan Penentuan Judul berdasarkan Identifikasi Masalah	A	
25 Februari 2021	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki Format dan redaksional - Perbaiki hipotesis.	A	
3 Maret 2021	- Perbaiki validator - Perbaiki populasi dan sampel	A	
9 Maret 2021	- Daftar pustaka harus Mandaley	A	
18 Maret 2021	- ACC	A	

Medan, Maret 2021

Pembimbing

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
SUSI HANDAYANI, S.E, M.M

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si