

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KOPERASI UKM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : AKBAR AZIZI

NPM : 1805160408

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN 2024



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 17 Oktober 2024, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : ANSAP AZIZA
NPM : 1905160406
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN TEROR KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI URM KOTA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Pengaji I

Mutia Arda, S.E., M.Si.

Pengaji II

Mutia Ida Purnama, S.E., M.Si.

Keabsahan

M. Taufik Lesmana, S.P., M.M.

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Assoc. Prof. Dr. Ade Guhawan, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AKBAR AZIZI
NPM : 1805160408
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UKM MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2023

Pembimbing Skripsi

(M. TAUFIK LESMANA, SP.,MM)

Disetujui oleh :

Ketua program studi manajemen
Fakultas Ekonomi dan bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan bisnis UMSU

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



(H. J. M. RI, S.E., M.M., M.Si)



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : AKBAR AZIZI
NPM : 1805160408
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UKM KOTA MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki Cara penyetoran	01/02/23	J.P.
BAB 2			
BAB 3	Pisahkan variabel dan uji variabel ter.	01/02/23	J.P.
BAB 4	Tambahkan glr uji t & uji F Perbaiki: kegunaan, near Berganda - Perbaiki: kegunaan yang rusak	01/02/23 02/02/23	J.P.
BAB 5	- Perbaiki: glr uji t & uji F.	06/02/23	J.P.
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Skripsi	07/02/23	J.P.

Medan, Januari 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, SP., N.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AKBAR AZIZI
NPM : 1805160408
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan Juli 2022
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UKM KOTA MEDAN

Akbar Azizi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : akbarazizi456@gmail.com

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi miss communication dengan atasan, penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara 2 variabel atau lebih". dilihat dari jenis penelitiannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi juga bila ditinjau asal cara penjelasannya maka penelitian ini memakai asosiatif yang mana pendekatan ini serius buat mengetahui korelasi antara variable satu dan variabel lainnya. Jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. 6 pertanyaan variabel lingkungan kerja (X1), 14 pertanyaan variabel komunikasi (X2), 8 pertanyaan variabel penelitian (X3), 10 pertanyaan variabel kinerja (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pelatihan

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE ATMEDAN CITY SME COOPERATIVE OFFICE

Akbar Azizi

Management Study Program, Faculty of Economics and
Business

Muhammadiyah University of North Sumatra

Email : akbarazizi456@gmail.com

Performance is the extent to which a person has played for him in playing strategy organization, both in achieving specific goals related to individual roles and/or by demonstrating competencies that are stated to be relevant to the organization. that communication Running effectively in the organization will make it easier for everyone to carry out their tasks is his responsibility. Based on the initial survey on communication, a phenomenon was found there is a communication relationship that is not harmonious or there is miscommunication with superiors, research that asks about the relationship between 2 or more variables". seen from the type research, this research uses a quantitative approach, but also if you look at it carefully The method of explanation is that this research uses associative approach, which is a serious approach knowing the correlation between one variable and other variables. Number of samples in The research consisted of 40 people using the Slovin formula. In this research using multiple linear regression analysis techniques, t test and F test. 6 questions work environment variables (X1), 14 communication variable questions (X2), 8 research variable questions (X3), 10 variable questions performance (Y).

Keywords: Work Environment, Communication, Training

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur hamba ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang telah memberikan hamba kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan”. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan kebenaran. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program Strata-1 (S1) jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Berkat sebuah perjuangan dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta support dan doa dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan. Pada kesempatan yang baik ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai kepada:

1. Kedua Orang Tua saya Ayahanda Edwin dan Ibunda Sriwahyuni yang telah memberikan Doa, Dukungan baik berupa moril maupun material

serta selalu semangat yang selalu diberikan kepada penulis kasih sayang kepada penulis sedari kecil hingga sampai saat ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr 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.Si Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin SE, M.Si Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M.Taufik Lesmana,SP.,MM Selaku Dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen beserta Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam

proses perkuliahan dan administrasi selama melakukan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada seluruh pegawai-pegawai di Fakultas Ekonomi UMSU terimakasih atas segala bantuan selama proses pembuatan skripsi sampai selesai.
11. Kepada Abang saya Ifan Finsadji S.M dan Abang saya Muhammad Fahmi S.M yang penulis sayangi.
12. Kepada teman-teman kuliah saya Aryfhati sandika sitepu, Triazi Surya Gumilang, dan Muhammad Ali Akbar yang selalu memberikan dukungan, dorongan kepada saya selama dibangku kuliah.
13. Kepada orang terdekat saya Nidiawidowati yang selalu memberikan dukungan selama saya dibangku kuliah hingga selesai.

*Amin ya Rabbal'alamin. Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Oktober 2024

Penulis

AKBAR AZIZI

1805160408

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan penelitian	8
1.6 Manfaat penelitian.....	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teoritis	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4 Indikator kinerja.....	15
2.2 Kerangka konseptual	36
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	37
2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	38

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi , Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
2.3 Hipotesis	40
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional	42
3.3 Kinerja pegawai	43
3.3.1 Lingkungan (X1).....	44
3.3.2 Komunikasi (X2)	44
3.3.3 Pelatihan (X3)	45
3.4 Tempat Penelitian	46
3.5 Waktu Penelitian	46
3.6 Populasi dan Sampel	47
3.7 Teknik Pengumpulan Data	49
3.8 Teknik Analisis Data.....	54
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	54
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.9 Uji Hipotesis / Kesesuaian.....	56
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	57
3.9.2 Uji Simultan (Uji f).....	58
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	60
BAB 4 HASIL PENELITIAN	61
4.1 Pendekatan Penelitian	61
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
4.1.2 Identifikasi Responden.....	61
4.1.2.1 Usia	61
4.1.2.2 Jenis Kelamin	62
4.1.2.3 Pendidikan.....	63
4.1.3 Presentasi Jawaban Responden	63
4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	64

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)	66
4.1.3.3 Variabel Komunikasi (X2)	68
4.1.3.4 Variabel Pelatihan (X3).....	71
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	73
4.1.4.1 Uji Normalitas	73
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas	75
4.1.4.3 Uji Heteroskedstas	76
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	79
4.1.5.1 Uji t (Parsial)	79
4.1.5.2 Uji F (Simultan)	82
4.1.5.3 Koefisien Determinasi.....	83
4.2 Pembahasan.....	84
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	84
4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	85
4.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	87
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	88
BAB 5 PENUTUP.....	90
5.1. Kesimpulan	90
5.2 Saran.....	90
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	43
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan.....	44
Tabel 3.3 Indikator Komunikasi	45
Tabel 3.4 Indikator Penelitian	46
Tabel 3.5 Rencana Waktu Penelitian	47
Tabel 3.6 Data Pegawai.....	48
Tabel 3.7 Skala Pengukuran Likert.....	50
Tabel 4.1 Usia Responden.....	61
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	63
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	63
Tabel 4.5 Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	64

Tabel 4.6 Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.7 Angket Untuk Komunikasi	68
Tabel 4.8 Angket untuk Variabel Pelatihan	71
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial)	80
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	40
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	58
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai menggunakan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau forum institusi dituntut buat mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam seluruh segi yang terdapat pada organisasi tersebut. Menggunakan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diperlukan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan. Organisasi yang sudah ditetapkan.

Sumber daya manusia ialah bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh sebab itu dalam era ini dimana teknologi dan peradapan sudah sangat maju. Sumber daya manusia adalah faktor penting pada suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun hal yang paling penting dari sumber daya manusia adalah kinerja. Harsuko (2011), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitide*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga bearti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Robbins (2011) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah (1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.(2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompetensi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.(3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan programpendidikan dan pelatihan.(4) Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.(5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Adapun Komunikasi Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi miss communication dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor miss communication ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja.

Adapun Pelatihan Kinerja Pegawai Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang

diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Hasibuan, 2012) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Henry, 2012) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.

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

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

Untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dimana pelatihan pula didukung para peneliti terdahulu oleh (Kurniasari et al., 2018), (Umi & Nurnida, 2018), (Ajimat & Maolana, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan terdapat pengaruh terhadap kinerja. Demikian juga pada pemerintah. Pemerintah adalah salah satu sektor publik dalam organisasi yang mempunyai 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung bergabung untuk mencapai tujuan organisasi. SDM pada organisasi pemerintah seringkali dianggap Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS dituntut agar mengeluarkan energi pikiran, bakat dan kreativitasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun satu forum pemerintah yang menjadi objek riset penelitian penulis yaitu pada Dinas Koperasi UKM Kota Medan. Dinas Koperasi UKM (usaha kecil dan Menengah) adalah lembaga yang berperan penting dalam

membantu pembangunan ekonomi Indonesia. Hal tersebut bisa meningkatkan kualitas hidup dan kemampuan ekonomi masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas, kompetensi, profesional, produktivitas dengan disiplin tinggi, siapa saja, kapan saja serta dimana saja ia bertugas.

Oleh sebab itu, secara tidak langsung organisasi wajib memperhatikan setiap kinerja pegawai, hal ini penting sebab kinerja pegawai menurun akan mengganggu pencapaian atau tujuan organisasi. Pada penelitian awal penulis lakukan di Dinas Koperasi Kota Medan, penulis menemukan aneka macam masalah yang menjadi objek untuk diteliti. Antara lain ialah kinerja beberapa pegawai belum efektif dikarenakan kurangnya penemuan yang diberi sebagai akibatnya belum sesuai yang diharapkan oleh pimpinan, kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai target serta kurangnya kekuatan pada melakukan pekerjaan dikarenakan kurang pengetahuan pada bidang pekerjaan yang dimiliki. Adapun pada lingkungan kerja yaitu ketenangan pada lingkungan kerja yang kurang baik, fasilitas yang belum tersedia sesuai kebutuhan pegawai, dan korelasi kerja yang kurang baik antara rekan kerja. Di motivasi kerja yaitu sebagian kinerja pegawai yang menurun sebab kurangnya motivasi pada diri, penghargaan yang kurang diberikan oleh atasan pada bawahannya, beberapa pegawai yang tidak mampu menuntaskan pekerjaannya secara mandiri, tanggung jawab yang diberikan pada pegawai belum dilakukan secara maksimal, sebagian pegawai yang belum mempunyai kesempatan dalam pelatihan buat pengembangan diri,

keterlibatan pegawai pada melakukan pekerjaannya belum relatif baik, kesempatan yang diberikan dalam menduduki jabatannya belum cukup baik. Sedangkan di pelatihan kerja yaitu dimana kurangnya reaksi para pegawai buat bersemangat dalam mengikuti training, pembelajaran yang diberikan kurang menaikkan kinerja tiap bidang pegawai, hasil training yang diberikan tidak sesuai keinginan pegawai.

Selain itu juga terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut menghipnotis kinerja pegawai pada melaksanakan setiap kegiatan kantor.

banyak sekali macam fenomena yang terjadi pada Dinas Koperasi UKM Kota Medan, maka yang sebagai dasar peneliti buat diteliti dibatasi hal yang berhubungan dengan persoalan sdm tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, penerapan lingkungan kerja, komunikasi dan pembinaan kerja secara beserta sama akan menyampaikan efek terhadap kinerja pegawai.

Dengan dasar yang sedemikian maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis memilih judul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UKM Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Adanya beberapa pegawai yang kinerjanya cenderung menurun karena tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.
2. Adanya beberapa lingkungan kerja yang tidak nyaman dirasakan sebagian pegawai.
3. Masih adanya pegawai yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya seperti adanya pegawai baru.
4. Komunikasi yang belum dilakukan secara efektif terhadap sesama pegawai maupun atasan yang mengakibatkan kesalahan .

1.3. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tergantung identifikasi masalahnya, tetapi pada penelitian ini penulis akan membatasi persoalan sesuai menggunakan identifikasi masalah yang penulis temukan pada Dinas Koperasi UKM Kota Medan yaitu tentang Lingkungan Kerja, Komunikasi serta pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan ?

3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan ?
4. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

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

1.6. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: Diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan teori-teori tentang lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembacanya, dan dapat menambah wahana menulis, dan berpikir ilmiah tentang bagaimana lingkungan kerja, komunikasi, pelatihan dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

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

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap manusia berpotensi buat bertindak pada aneka macam bentuk kegiatan. Kemampuan bertindak bisa diperoleh dari manusia baik secara alami juga dipelajari. Meskipun manusia berpotensi buat berperilaku menggunakan cara tertentu, namun perilaku ini hanya diterapkan pada waktu-waktu tertentu. Potensi buat sikap disebut performance (kinerja).

Rajagukguk dalam (Pusparini, 2018) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Sedangkan Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

Suwatno dan Priansa dalam (Kurniawati, 2017) mengungkapkan Performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Selain itu (Rafiq, 2019) Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka

memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam. Sesuai pengertian berasal beberapa penulis diatas bisa di simpulkan bahwa kinerja pegawai ialah keberhasilan pada bekerja yang dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai kemampuan, pengalaman serta keseriusan dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Tujuan dan Manfaat Kinerja

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

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

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

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

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompetensi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerja, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu melakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan sistem, berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lainnya. Oleh karena itu dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

- 4) Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberi manfaat bagi dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia sebagai criteria untuk menguji validitas.

UsainiHusman (2011, hal. 490) manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja karyawan.
- 2) Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan.
- 3) Meningkatnya kinerja karyawan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan yang bekerja di perusahaan memilih hasil yang berbeda-beda. Kinerja karyawan baik maupun buruk selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut. Nimran dalam (Wanasaputra & Dewi, 2017), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang diberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktivitas juga akan menurun.

- 2) Input. Besar kecilnya input yang diberikan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (output) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.
- 3) Waktu kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja.

Kemudian (Kasmir, 2016, hal. 189–193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

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

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja.

(Sutrisno, 2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penagangan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Bernardin & Russel, 2010 ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kawasan dimana karyawan bekerja dan hal tersebut akan memilih apakah karyawan merasa nyaman sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. (Siagian & Khair, 2018, hal 4) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat aman dan nyaman ,lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ,misalnya kebersihan ,music oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018).

Suprayitno dan Sukir, (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

(Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja.

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

(Hermawan & Rahadi, 2021) adapun manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan rangsangan kerja, sehingga produktifitas kerja

meningkat. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat adalah salah satu manfaat yang diperoleh jika bekerja dengan orang yang termotivasi. Artinya pekerjaan dapat dilakukan dengan waktu standar yang tepat.

2.1.2.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

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

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

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

radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.
- 5) Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.
- 6) Bau tidak sedap Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

- 7) Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- 8) Musik di tempat kerja Menurut pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.
- 9) Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas (satpam).

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

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan yang menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan yang menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

- 4) Temperatur, untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda.
- 5) Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

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

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Suasana kerja
2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai
3. Hubungan dengan rekan kerja Adapun penjelasan dari indikator tersebut yaitu:
 - 1) Suasana kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
 - 2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

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

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

1. Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu Udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya perkerja.
4. Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alas bantu alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena

untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankanya.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun di dalam kenyataannya jarang sekali di pahami secara tuntas. Memang, peranan komunikasi yang efektif merupakan persyarat bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi, di samping sebagai salah satu masalah terbesar yang di hadapi oleh manajemen modern.

Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Hamali, (2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas - tugas kerja dengan sebaik - baiknya.

Handoko, 2016 komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (mutual understanding) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan - pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna -makna dalam pesan tersebut (decode) yang kemudian ditangkap

oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (encode).

Menurut Wibowo (2015) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide – ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas – tugas dengan sebaik – baiknya.

2.1.3.1 Tujuan Dan Fungsi Komunikasi

Tujuan komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas - tugas yang terorganisasi. Usman (2011, Hal.78-79) Tujuan komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan social
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 social

6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

Komunikasi dalam perusahaan mempunyai empat fungsi (Wibowo,2015, hal. 166) adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam berperapacara.
- 2) Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar.
- 3) Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustasi mereka.
- 4) Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Tobing & Napitupulu (2011, Hal. 20) faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi didalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Saluran komunikasi formal Saluran komunikasi formal dapat mempengaruhi efektifitas komunikasi dalam mencakup jarak yang begitu luas dengan berkembang dan tumbuh nya organisasi.
- 2) Struktur wewenang, seperti status dan kekuasaan Struktur wewenang yang mempunyai pengaruh yang sama terhadap efektifitas organisasi. Perbedaan status dan kekuasaan di dalam organisasi akan dapat membantu menetapkan siapa yang akan melakukan komunikasi dengan siapapun.

- 3) Spesialisasi pekerjaan Spesialisasi tugas (pekerjaan) biasanya akan memudahkan melakukan tugas (pekerjaan) dalam kelompok yang berbeda-beda.
- 4) Kepemilikan informasi Artinya individu memiliki informasi dan pengecualian yang unik mengenai pekerjaannya. Kepemilikan informasi berarti bahwa individu mempunyai informasi dan pengetahuan yang unik mengenai tugas (pekerjaan) mereka.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud.

Waruwu & Delvianti (2020) indikator komunikasi yang efektif antara lain:

- 1) Pemahaman Pemahaman adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan lawan bicaranya secara baik.
- 2) Kesenangan Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidak lah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.
- 3) Pengaruh pada sikap Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian

sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

- 4) Hubungan yang semakin baik Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Diperkantoran,seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.
- 5) Tindakan Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasi.

Fachrezi & Khair (2020) mengemukakan bahwa indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan (openness)
- 2) Empati (empathy)
- 3) Dukungan (support)
- 4) Rasa positif (positiveness)
- 5) Pengetahuan (knowledge)
- 6) Keterampilan (skills)
- 7) Sikap (attitude)

Julita & Arianty (2019) menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah:

1) Keterbukaan

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup di dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

2) Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

3) Dukungan

Dengan dukungan ini akankah tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan empati komunikasi antarpribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4) Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu di komunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5) Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.1.4. Pelatihan

2.1.4.1 Pengertian pelatihan

Pada umumnya organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan (Indra & Fajar, 2019). (Arianty et al., 2016) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Priansa, 2014 pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Dapat disimpulkan dalam teori sebelumnya bahwa pelatihan merupakan pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak.

(Sinambela, 2016) Pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti Pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur bagi karyawan ke depan.

Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai (Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono, 2015, hal. 2)

Sinambela (2016:169) pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

(Mangkuprawira & Hubeis, 2007) tujuan adalah sebuah pernyataan tentangkehendak terjadinya perubahan dari sebuah proses. Dalam pencapaian harapan, tujuan danhasil harus dapat diamati dan diukur, spesifik, dengan

lamanya waktu Pelatihandan upayapencapaiannya dapat dikelola dengan baik. (Sunyoto, 2018) tujuan diadakannya Pelatihan itu sendiri adalah :

- 1) Memperbaiki kinerja, dimana Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan Pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- 3) Mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka Pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
- 4) Memecahkan masalah operasional, dimana Pelatihan diberikan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
- 5) Promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- 6) Orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana Pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

(Saeed & Asghar, 2012), Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek

dari Pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Manfaat kegiatan Pelatihan Karyawan (Rivai & Basri, 2005) bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor dan menyesuaikan diri dengan kemajuan.
- 2) Perusahaan mampu menyiapkan dan menjawab tantangan di masa depan.
- 3) Perusahaan dapat menghadirkan produk berkualitas yang dapat meningkatkan citra perusahaan itu sendiri.
- 4) Perusahaan lebih fleksibel dalam mekanisme penggunaan alat-alat baru.
- 5) Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

(Rivai & Sagala, 2013) adapun manfaat Pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
2. Manfaat untuk perusahaan
Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

2.1.4.3 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

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

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

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

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

2.1.4.4 Indikator Pelatihan

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

- 1) Reaksi, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, pada akhir pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).
- 2) Pembelajaran, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Biasanya dilakukan dengan mengadakan tes tertulis (essay atau multiple choice), tes performansi dan latihan-latihan simulasi.
- 3) Perilaku, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performance mereka.
- 4) Hasil, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian,absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhanm perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sejenis lainnya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian di mana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas tugas yang diberikan bagi para karyawan,dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan,lingkungan kerja sebagai sikap,nilai,norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja,metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok,beberapa indikasi lingkungan kerja yaitu : tempat bekerja,fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan,hubungan individual,ketenangan pencahayaan dan kebersihan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat aman dan nyaman ,lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ,misalnya kebersihan ,music oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Siswadi , (2015), Khair, (2018), Bahri, (2019), Muhammad Taufik Lesmana (2022); Yusnandar, (2019), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam lingkungan perusahaan. Komunikasi yang baik akan berdampak positif terhadap suasana kerja di perusahaan. Komunikasi merupakan proses yang tidak dapat dihindari oleh karyawan perusahaan.

Menurut Usman (2011) menyatakan bahwa komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud atau tujuan, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil (Ardana, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Taufik Lesmana, 2019), (Zulaspan Tupti, 2020), (Nel arianty, 2018) menyimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:201-203), pelatihan diberikan kepada karyawan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk mencapai efektifitas perusahaan tiga konsep ini perlu diintegrasikan, pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dan kinerja semakin menjadi penting.

Menurut Bangun (2012:201-203), pelatihan diberikan kepada karyawan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk mencapai efektifitas perusahaan tiga konsep ini perlu diintegrasikan, pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dan kinerja semakin menjadi penting.

Menurut penelitian terdahulu (M. Taufik Lesmana, 2021), (Hasrudy Tanjung, 2018), (YUDI SISWADI, 2017) menyimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

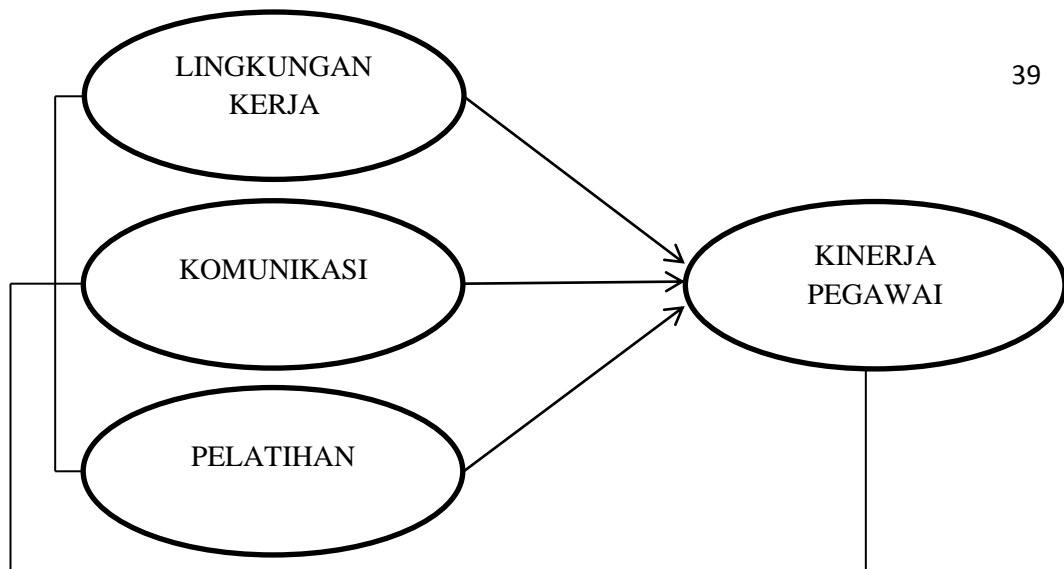
2.2.4 Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi , Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara, (2012) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Suprayitno dan Sukir, (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Suratno Aw (2010:105) Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan yang dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, menciptakan dan mengatur realitas sosial serta adanya kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018, hal 4), (Wulandari, 2015), (Julita & Arianty, 2019:204), (Wandi & Adha, 2019:27), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi, lingkungan kerjadan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini:



Gambar. 2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi , dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

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

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan.

4. Ada pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif, (Sugiyono) menyatakan bahwa “penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara 2 variabel atau lebih”. dilihat dari jenis penelitiannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi juga bila ditinjau asal cara penjelasannya maka penelitian ini memakai asosiatif yang mana pendekatan ini serius buat mengetahui korelasi antara variable satu dan variabel lainnya.

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

3.2 Definisi Operasional

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

3.3 Kinerja Pegawai (Y)

Mangkunegera (2014) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

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

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

Tabel 3.1

Indikator Kinerja

VARIABEL	INDIKATOR
KINERJA	1. Hasil Kerja
	2. Pengetahuan Perkerjaan
	3. Inisiatif
	4. Sikap
	5. Disiplin

Sumber : (Sutrisno, 2016)

3.3.1 Lingkungan (X1)

Menurut (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

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

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

Tabel 3.2

Indikator Lingkungan Kerja

VARIABEL	INDIKATOR
LINGKUNGAN KERJA	1. Suasana kerja
	2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai
	3. Hubungan dengan rekan kerja

Sumber : (Naa, 2017)

3.3.2 Komunikasi (X2)

Menurut Goldhaber dalam Muhammad (2017:67) mengatakan bahwa Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain

untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidak pastian.

Komunikasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang perlu dipenuhi untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

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

Tabel; 3.3

Indikator Komunikasi

VARIABEL	INDIKATOR
KOMUNIKASI	1. Keterbukaan
	2. Empati
	3. Dukungan
	4. Rasa positif
	5. Pengetahuan
	6. Keterampilan
	7. Sikap

Sumber : (Fachrezi & Khair 2020)

3.3.3 Pelatihan (X3)

(David, 2006) dalam Farooq dan Khan (2011) Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka

untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi

Pelatihan merupakan pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak.

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

Tabel 3.4
Indikator Pelatihan

VARIABEL	INDIKATOR
PELATIHAN	1. Reaksi
	2. Pembelajaran
	3. Perilaku
	4. Hasil

Sumber : Gomes (Naa,2017)

3.4 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi UMKM (Usaha Kecil Dan Menengah) Kota Medan JL. Gatot Subroto Km. 5,5 No 128.

3.5 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2022 sampai Agustus 2022.

Tabel 3.5
Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024				September 2024				Oktober 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Seminar Proposal																								
5	Pengolahan Data																								
6	Sidang Meja Hijau																								

Sumber data diatas penelitian 2024

3.6. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Koperasi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.6
Data pegawai

NO	DATA PEGAWAI	JUMLAH
1	Sekretaris	1
2	Adm umum	2
3	Kasubbag umum	1
4	Pengelola sarana dan prasarana kantor	1
5	Kasubbag keuangan dan penyusunan program	1
6	Pengadministrasi keuangan	2
7	Bendahara	1
8	Penyusun program anggaran & pelaporan	5
9	Kabid kelembagaan dan pengawasan	1
10	Kasi kelembagaan koperasi	1
11	Pengelola kebijakan & kelembagaan koperasi	1
12	Pengelola kerjasama & investasi	1
13	Pengelola permodalan koperasi & UMKM	1
14	Kasi pengawasan pemeriksaan & penilaian kesehatan	1
15	Pengelola data kelembagaan	1
16	Penyusun bahan kerjasama pelatihan	1
17	Kabib pemberdayaan usaha kecil	1
18	Fasilitator promosi	1
19	Penyusun promosi & kerjasama	1
20	Pranata promosi	1
21	Kasi peningkatan kualitas sdm kewirausahaan	1
22	Analisis data dan informasi	1
23	Pengelola data kelembagaan	1
24	Kabib pemberdayaan & pengembangan koperasi	1
25	Kasi fasilitas usaha koperasi	1
26	Pengolah data	1
27	Kasi pengembangan, penguatan dan perlindungan koperasi	1
28	Penyusun rencana kemitraan usaha besar	3
29	Kasi peningkatan kualitas sdm koperasi	1
30	Penyusun rencana sarana pengembangan usaha	2
31	Kasi pengembangan, penguatan dan perlindungan usaha kecil	1
	TOTAL	40

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus, sehingga semua populasi akan dijadikan sampel yaitu yang berjumlah 40 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016)

3.7 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data, dalam hal ini peneliti memakai metode wawancara pegawai buat menggali berita melalui pertanyaan-pertanyaan tertentu. pada penelitian ini subjek wawancara ialah pegawai tetap tempat kerja Dinas UKM Kota Medan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2010). Pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sehingga responden memberikan pilihannya dengan

tanda checklist (✓) Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran Likert

Kategori	Skala jawaban
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju	5

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

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas akan mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat benar-benar dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Ghozali, 2018a)

Pengukuran uji validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Bandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), dimana n merupakan jumlah sampel untuk dapat melakukan uji signifikansi. Kemudian dapat dibandingkan nilai *correlated item –total correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan hasil nilainya positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variable. Jika output SPSS menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Hasil korelasi *bivariate* dengan melihat output pada *correlated item –total correlation* yaitu identik karena keduanya dapat digunakan untuk mengukur hal yang sama.
3. Uji dengan *confirmatory factor analysis (CFA)* Analisis faktor konfirmatori dapat digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai unidimensionalitas (konsep tunggal) atau apakah indikator yang digunakan bisa mengonfirmasikan sebuah variabel.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0.500	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.2	0.778	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.3	0.740	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.4	0.718	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.5	0.655	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.6	0.778	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)

Sumber spss 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, Diketahui R Hitung dari seluruh pertanyaan (6 pertanyaan) terkait variabel lingkungan kerja lebih besar dari pada R Tabel (0,312) maka dapat disimpulkan hasilnya valid

2. Variabel Komunikasi (X2)

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
X2.1	0.509	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.2	0.624	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.3	0.678	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.4	0.465	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.5	0.509	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.6	0.465	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.7	0.795	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.8	0.465	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.9	0.678	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.10	0.509	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.11	0.678	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.12	0.465	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.13	0.509	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.14	0.465	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)

Sumber spss 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, Diketahui R Hitung dari seluruh pertanyaan (14 pertanyaan) terkait variabel komunikasi lebih besar dari pada R Tabel (0,312) maka dapat disimpulkan hasil nya valid

3. Variabel Pelatihan (X3)

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
X3.1	0.770	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.2	0.879	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.3	0.798	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.4	0.646	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.5	0.790	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.6	0.770	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.7	0.879	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.8	0.798	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)

Sumber spss 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, Diketahui R Hitung dari seluruh pertanyaan (18 pertanyaan) terkait variabel pelatihan lebih besar dari pada R Tabel (0,312) maka dapat disimpulkan hasil nya valid

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
Y1.1	0.777	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.2	0.651	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.3	0.739	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.4	0.856	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.5	0.885	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.6	0.777	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.7	0.651	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.8	0.739	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.9	0.856	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.10	0.885	0.312	Valid (R Hitung > R Tabel)

Sumber spss 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, Diketahui R Hitung dari seluruh pertanyaan (10 pertanyaan) terkait variabel kinerja pegawai lebih besar dari pada R Tabel (0,312) maka dapat disimpulkan hasil nya valid

B. Uji Realibitas

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach. Menurut Arikunto (2010), Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 3.9
Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha Standart	Hasil
Lingkungan Kerja(X1)	0.783	0.60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.693	0.60	Reliabel
Pelatihan (X3)	0.914	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.930	0.60	Reliabel

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden yang sama yaitu pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha dari Cronbach, dikatakan reliabel hasil alpha $\geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai:

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6.

3.8 Teknik Analisi Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu meneliti dan menganalisis data menggunakan menghitung angka-nomor serta lalu menarik konklusi dari resensi, menggunakan rumus di bawah ini. Analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini merupakan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan menghitung angka-angka serta kemudian membuat kesimpulan berasal pengujian, menggunakan rumus di bawah ini:

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas merupakan uji yang mempunyai tujuan untuk dapat menguji apakah didalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *One-sample Kolmogorov-smirnov*. Suatu variabel dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,50 (Ghozali, 2018).
2. Uji Multikolinearitas merupakan uji untuk dapat melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikolinearita jika memiliki nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan memiliki angka *tolerance* tidak kurang dari 0,10 (Ghozali, 2018).
3. Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang memiliki tujuan untuk

dapat melihat apakah ada ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila *variance* dari satu pengamatan lain tetap, maka dinamakan Homoskedastisitas dan apabila berbeda maka Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05 maka model tidak

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan secara universal pada bidang ilmu sosial dan ilmu yang lain. Persamaan regresi linear ini digunakan untuk memperkirakan koefisien persamaan regresi dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Komunikasi

X_3 : Pelatihan

e : Standart Error

3.9 Uji Hipotesis / Kesesuaian

Uji kesesuaian (*Test Goodnes Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementaraterhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2016). Hipotesis terbagi sebagai berikut yaitu:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (Lingkungan, Komunikasi dan Pelatihan kerja) secara individual dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan). Untuk melakukan uji statistik t sebagai berikut:

Yang menggunakan rumus :

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

Sumber Sugiyono(2010)

Keterangan:

t = yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

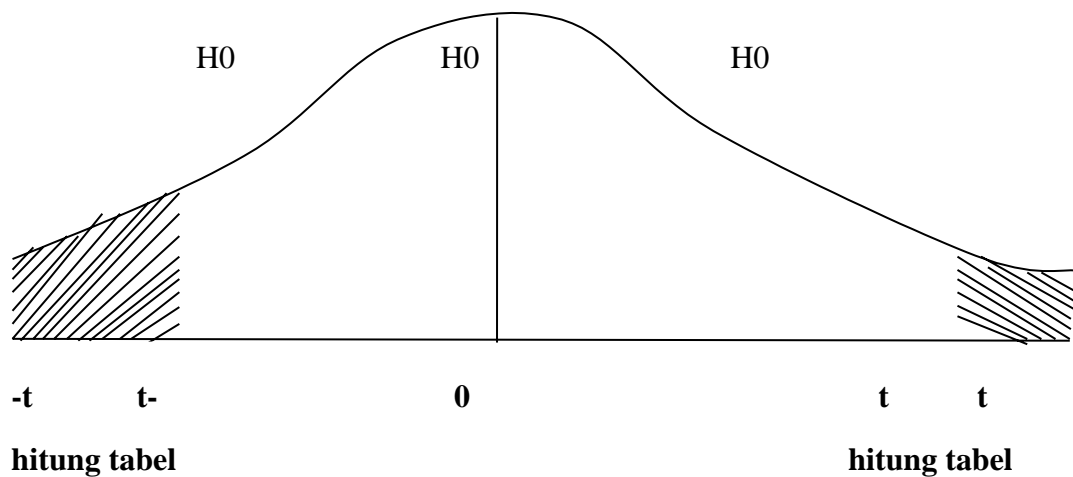
n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas kolerasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehigga tidak ada kolerasi tidak signifikan antara variabel X dan Y. Sedangkan jika nilai t dengan

probabilitas t dengan kolerasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada kolerasi signifikan antar variabel X dan Y .

Pengujian hipotesis



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- a) Jika t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap ke)
- b) Jika t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja).

3.9.2 Uji Simultan (Uji f)

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

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

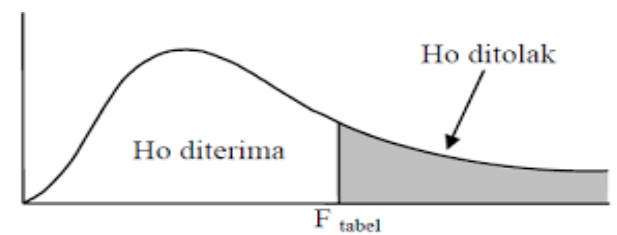
Dimana:

F_h = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel Penelitian)

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja)
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Kinerja).

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan secara singkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%) (Supangat, 2017). Koefisien determinasi digunakan untuk dapat mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan dari variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas (Ghozali, 2018).

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

Keterangan :

D= Koefisien determinasi

R= Koefisien kolerasi varibael bebas dengan variabel terikat 100% =
Persentase Kontribusi

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data survei berupa data sebagai berikut: 6 pertanyaan variabel lingkungan kerja (X1), 14 pertanyaan variabel komunikasi (X2), 8 pertanyaan variabel penelitian (X3), 10 pertanyaan variabel kinerja (Y). Kuesioner yang dibagikan ini Diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Medan dengan jumlah survey sebanyak 40 orang Gunakan Skala Likert dalam bentuk ceklis.

4.1.2. Identitas Responden

4.1.2.1. Usia

Tabel 4.1
Usia Responden

Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	13	32,5	32,5	35,5
31-40	15	37,5	37,5	70,0
41-50	8	20,0	20,0	90,0
>50	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100	100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat persentase umur dari responden di kantor Dinas Koperasi UKM Kota Medan yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), yang 41-50

sebanyak 8 orang (20,0%) dan kemudian yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (10,0%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat mayoritas responden berusia 31-40 tahun

4.1.2.2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	24	60	60	60
Perempuan	16	40	40	40
Total	40	100	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2024)

Dari table 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 24 (60%) orang laki-laki 16 (40%) orang perempuan. Dapat di tarik kesimpulan bahwa yang ,menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Medan yang berjenis kelamin laki-laki

4.1.2.3. Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	1	2,5	2,5	2,5
D1-D3	5	12,5	12,5	15,0
S1	32	80,0	80,0	95,0
S2	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2024)

Dari tabel diatas bisa dilihat presentase dari tingkat pendidikan responden di kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dimana lulusan SMA sebanyak 1 orang (2,5%), lulusan Diploma III sebanyak 5 orang (12,5%),lulusan S1 sebanyak

32 orang (80,0%) dan lulusan S2 sebanyak 2 orang (5,0%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden pendidikan terakhir S1.

4.1.3. Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4
Kriteria Jawaban Responden

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

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

4.1.3.1. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban dari responden tentang variable kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.5
Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	47,5	16	40,0	5	12,5	0	0	0	0
2	21	52,5	13	32,5	6	15,0	0	0	0	0
3	18	45,0	17	42,5	4	10,0	1	2,5	0	0
4	17	42,5	12	30,0	8	20,0	2	5,0	1	2,5
5	15	37,5	14	35,0	7	17,5	4	10,0	0	0
6	19	47,5	16	40,0	5	12,5	0	0	0	0
7	21	52,5	13	32,5	6	15,0	0	0	0	0
8	18	45,0	17	42,5	4	10,0	1	2,5	0	0
9	17	42,5	12	30,0	8	20,0	2	5,0	1	2,5
10	15	37,5	14	35,0	7	17,5	4	10,0	0	0

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

1. Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai targer mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang yaitu sebesar 47,5%
2. Jawaban responden saya jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan target mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang yaitu sebesar 52,5%
3. Jawaban responden saya selalu bekerja sama dengan teman-teman baik itu satu divisi atau tidak mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang yaitu sebesar 45,0%
4. jawaban responden saya akan memberikan bantuan kepada teman kerja yang sedang kesulitan bekerja responden saya menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang yaitu sebesar 42,5%

5. jawaban responden saya selalu menerima pekerjaan dengan teliti sehingga tidak dapat kesalahan mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang yaitu sebesar 37,5%
6. Jawaban responden saya hasil dari pekerjaan saya selalu diakui oleh pimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang yaitu sebesar 47,5%
7. Jawaban responden saya tidak suka menunda nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang yaitu sebesar 52,5%
8. Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang yaitu sebesar 45,0%
9. Jawaban responden saya selalu tepat waktu hadir di kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang yaitu sebesar 42,5%
10. Jawaban responden saya tidak akan keluar kantor sebelum waktu pulang mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang yaitu sebesar 37,5%

4.1.3.2. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Angket Untuk variable Lingkungan Kerja

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	65,0	12	30,0	2	5,0	0	0	0	0
2	19	47,5	19	47,5	2	5,0	0	0	0	0
3	20	50,0	16	40,0	4	10,0	0	0	0	0
4	23	57,5	15	37,5	2	5,0	0	0	0	0
5	14	35,0	21	52,5	4	10,0	1	2,5	0	0
6	19	47,5	19	47,5	2	5,0	0	0	0	0

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

1. Jawaban responden saya warna dinding pada ruang kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk kerja mayoritas responden menjawab sangat berjumlah 26 orang setuju yaitu sebesar 65,0%
2. Jawaban responden saya suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suasana bising mesin mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 19 orang yaitu sebesar 47,5%
3. Jawaban reponden saya fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang yaitu sebesar 50,0%
4. Jawaban responden saya instansi saat ini menyediakan ventilasi dan ac di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang yaitu sebesar 57,5%

5. Jawaban responden saya kerjasama antar unit atau bagian dalam satu organisasi untuk tujuan yang sama mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 21 orang yaitu sebesar 52,5%
6. Jawaban responden saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok/tim untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 19 orang yaitu sebesar 47,5%

4.1.3.3. Variabel Komunikasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut

Tabel 4.7
Angket Untuk Variabel Komunikasi

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	12,5	16	40,0	19	47,5	0	0	0	0
2	6	15,5	34	85,0	0	0	0	0	0	0
3	2	5,0	36	90,0	2	5,0	0	0	0	0
4	6	15,0	34	85,0	0	0	0	0	0	0
5	5	12,5	16	40,0	19	47,5	0	0	0	0
6	6	15,0	34	85,0	0	0	0	0	0	0
7	5	12,5	16	40,0	19	47,5	0	0	0	0
8	6	15,0	34	85,0	0	0	0	0	0	0
9	2	5,0	36	90,0	2	5,0	0	0	0	0
10	5	12,5	16	40,0	19	47,5	0	0	0	0
11	2	5,0	36	90,0	2	5,0	0	0	0	0
12	6	15,0	34	85,0	0	0	0	0	0	0
13	5	12,5	16	40,0	19	47,5	0	0	0	0
14	6	15,0	34	85,0	0	0	0	0	0	0

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

1. Jawaban responden saya selalu memberi informasi kepada para pegawai jika ada masalah yang timbul di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 16 orang yaitu sebesar 40,0%
2. Jawaban responden saya pimpinan selalu memberikan informasi mengenai tugas dan kebijakan yang terkait dengan instansi mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 34 orang yaitu sebesar 85,0%
3. Jawaban responden saya membantu rekan kerja saya ketika sedang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 36 orang yaitu sebesar 90,0 %
4. Jawaban responden saya pimpinan memahami apa yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 34 orang yaitu sebesar 85,0%
5. Jawaban responden saya pimpinan selalu memberi motivasi kepada para pegawai dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 16 orang yaitu sebesar 40,0%
6. Jawaban responden saya instansi peduli terhadap pendapat dan ide-ide saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 34 orang yaitu sebesar 85,0%

7. Jawaban responden saya selalu bertukar pikiran dengan rekan kerja saya ketika dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 16 orang yaitu sebesar 40,0%
8. Jawaban responden saya selalu menerima masukan dan kritikan yang diberikan pimpinan atau rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 34 orang yaitu sebesar 85,0%
9. Jawaban responden saya pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sangat baik mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 36 orang yaitu sebesar 90,0%
10. Jawaban responden saya pimpinan harus memiliki pengetahuan yang sangat luas mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 16 orang yaitu sebesar 40,0%
11. Jawaban responden saya pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sangat baik mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 36 orang yaitu sebesar 90,0%
12. Jawaban responden saya bekerja sesuai dan pengetahuan skill yang saya miliki mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 34 orang yaitu sebesar 85,0%
13. Jawaban responden saya pimpinan tidak pernah ragu-ragu dalam pengambilan sikap dan keputusan mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 16 orang yaitu sebesar 40,0%

14. Jawaban responden saya pimpinan akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 34 orang yaitu sebesar 85,0

4.1.3.4. Variabel Pelatihan (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Angket Untuk Variabel Pelatihan

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	55,0	8	20,0	9	22,5	0	0	1	2,5
2	13	32,5	11	27,5	10	25,0	5	12,5	1	2,5
3	12	30,0	16	40,0	10	25,0	2	5,0	0	0
4	15	37,5	16	40,0	9	22,5	0	0	0	0
5	9	22,5	21	52,5	9	22,5	1	2,5	0	0
6	22	55,0	8	20,0	9	22,5	0	0	1	2,5
7	13	32,5	11	27,5	10	25,0	5	12,5	1	2,5
8	12	30,0	16	40,0	10	25,0	2	5,0	0	0

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

1. Jawaban responden saya merasa pelatihan dapat memberikan penyegaran pikiran yang jenuh akibat dari tugas-tugas tidak diketahui mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang yaitu sebesar 55,0%

2. Jawaban responden saya selalu siap sedia sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang yaitu sebesar 32,5%
3. Jawaban responden saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 16 orang yaitu sebesar 40,0%
4. Jawaban responden saya program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 16 orang yaitu sebesar 40,0%
5. Jawaban responden saya merasa setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 21 orang yaitu sebesar 52,5%
6. Jawaban responden saya merasa pelatihan dapat mengubah sikap/perilaku saya yang semakin baik mayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang yaitu sebesar 55,0%
7. Jawaban responden saya merasa kemampuan saya menjadi lebih unggul dari pegawai lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerjamayoritas responden menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang yaitu sebesar 32,5%
8. Jawaban responden saya dapat lebih menguasai pekerjaan di bidang saya setelah mengikuti pelatihan mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 16 orang yaitu sebesar 40,0%

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

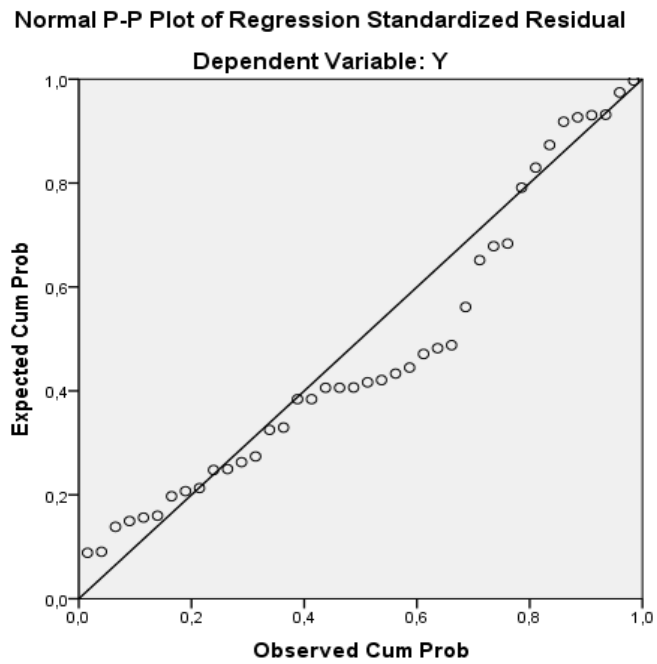
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

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

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

4.1.4.1 Uji Normalitas

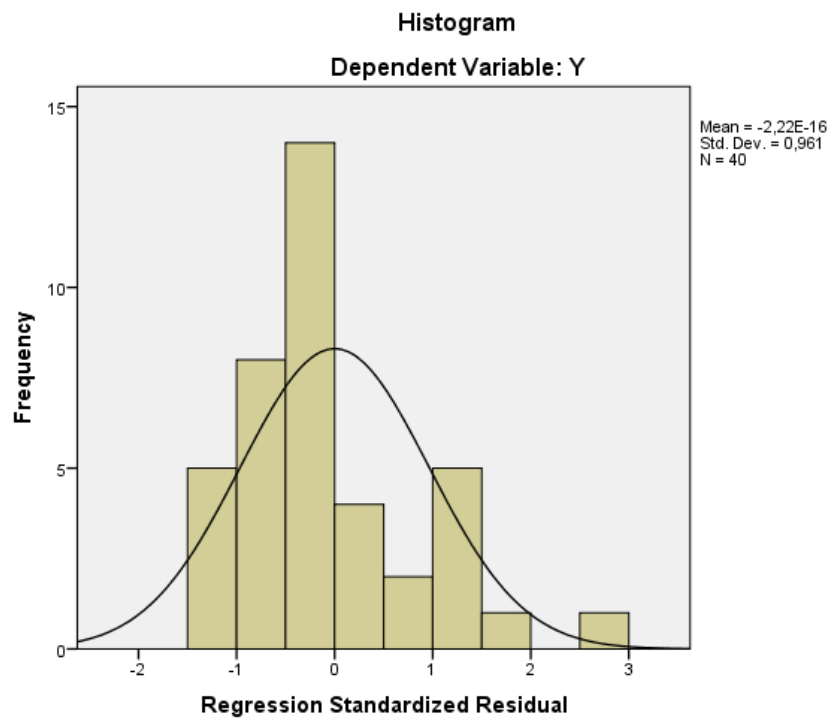
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independent memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika data menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan *probability plot* dan histogram.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

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.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data diolah SPSS(2023)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik Regression Standarized Residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variable independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance value* $> 0,1$ maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,863	1,159
	X ²	,995	1,005
	X3	,860	1,162

a. Dependent Variable: Y

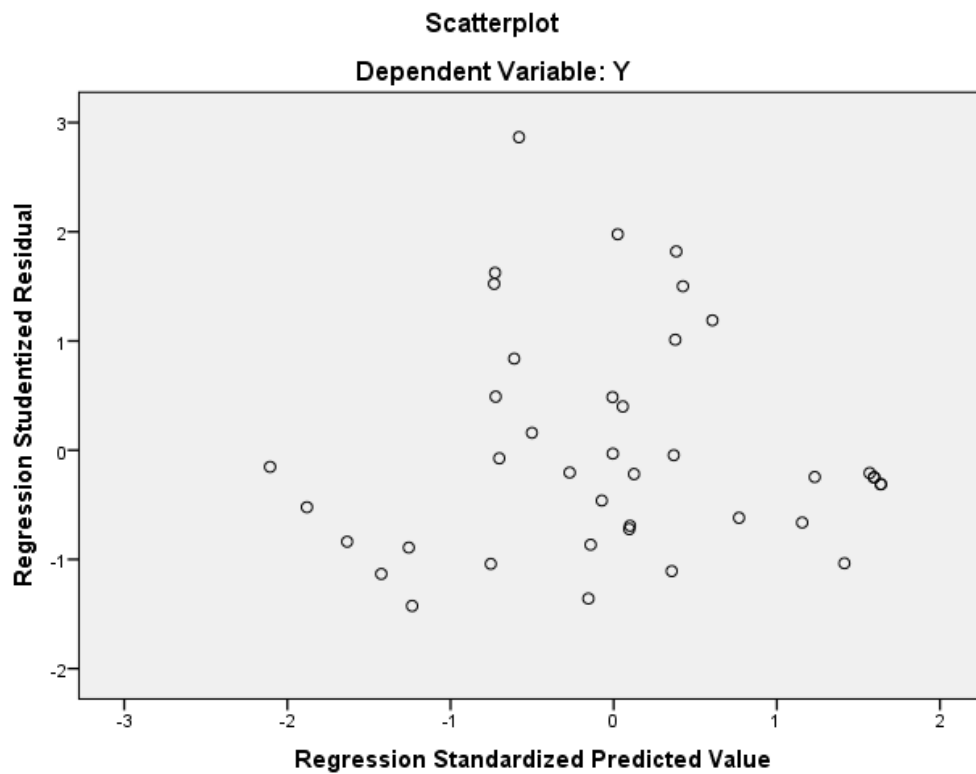
Sumber : Data diolah spss (2024)

Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

4.1.4.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas 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 heteroskedasitas dalam model regresi dalam penelitian ini, analisis yang dilakukan dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisisnya yaitu sebagai berikut:

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



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedisitas

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

4.1.4 Analisi Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan .

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-9,985	9,851		-1,014	,318		
X1	1,003	,260	,393	3,850	,000	,863	1,159
X ²	,310	,113	,238	2,730	,010	,995	1,005
X3	,664	,114	,593	5,806	,000	,860	1,162

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diketahui nilai konstanta = -9,985, lingkungan kerja = 1,003, komunikasi= 0,310 dan pelatihan = 0,664. Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga didapat persamaan sebagai berikut : $Y = -9,985 + 1,003 X1 + 0,310 X2 + 0,664 X3$

Jadi persamaan di atas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -9,985 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -9,985.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 1,003 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,003 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,310 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja

pegawai meningkat sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,664 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,664 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas pegawai). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Pengujian ini menggunakan kriteria:

- a) Jika $t > t_{\alpha}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) jika $t < -t_{\alpha}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Parsial)

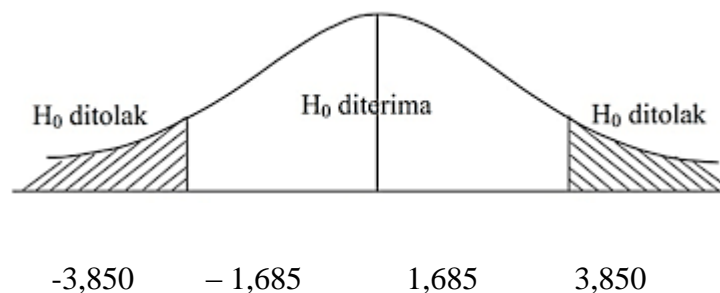
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-9,985	9,851		-1,014	,318		
X1	1,003	,260	,393	3,850	,000	,863	1,159
X ²	,310	,113	,238	2,730	,010	,995	1,005
X3	,664	,114	,593	5,806	,000	,860	1,162

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

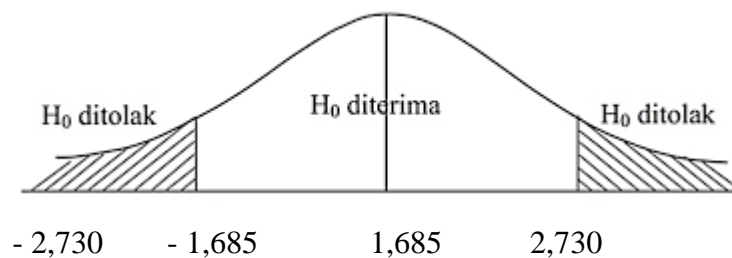
Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 1.003, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari lingkungan kerja adalah 3.850 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t Lingkungan Kerja

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

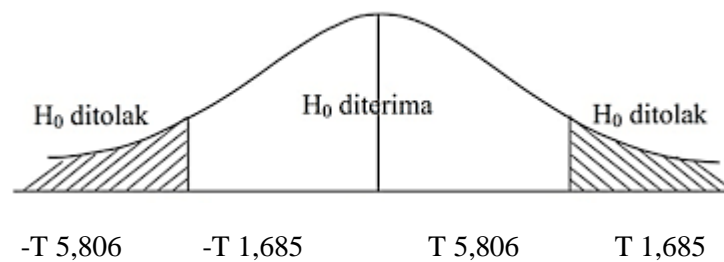
Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel komunikasi adalah 0.310, yakni bernilai positif. Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari disiplin kerja adalah 2.730 dan nilai Sig. adalah 0.010, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t Komunikasi

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan adalah 0.664, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari pelatihan adalah 5.806 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji t Pelatihan

4.1.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

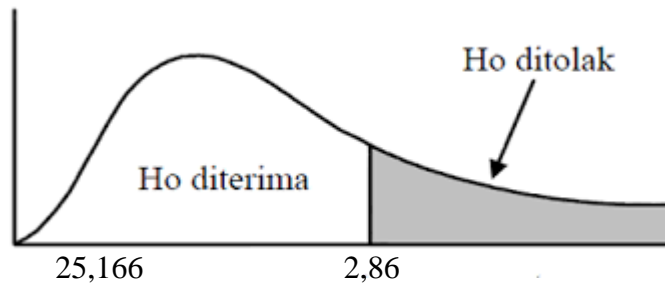
Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1182,999	3	394,333	25,166	,000^b
	Residual	564,101	36	15,669		
	Total	1747,100	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai pada F hitung 25,166 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $25,166 > F$ tabel 2,86 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka lingkungan kerja, komunikasi, pelatihan secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Uji F

4.1.5.3 Koefisien Determinasi

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 motivasi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,650	3,95847

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23

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

$$D = 0,677 \times 100\%$$

$$= 67,7\%$$

Dari hasil di dapatkan nilai *Adjust R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.677 yang artinya pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan pelatihan terhadap Produktivitas pegawai sebesar 73,0%. Sedangkan sisanya (27,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 1.003, yakni bernilai positif. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik *t* atau *t* hitung dari lingkungan kerja adalah 3.850 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan 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 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 Lingkungan Kerja sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2000) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lesmana & Salman, 2021); (Elizar & Tanjung, 2018); (Julita & nel arianty, 2017); (Bahagia et al., 2018); dan (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berasarkan hasil penelitian diatas diketahui nilai koefisien regresi dari variabel komunikasi adalah 0.310, yakni bernilai positif. Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari disiplin kerja adalah 2.730 dan nilai Sig. adalah 0.010, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan hasil penelitian suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi.

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. apabila komunikasi yang terjalin dalam perusahaan baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut De Vito (Suharsono & Dwiantara, 2013), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan salah satu fungsi utama dari komunikasi adalah lingkungan kerja

(R. Robbins, 2002). Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen ataupun antar karyawan dapat menjadi penyebab karyawan menyukai jabatannya. Ketika antara karyawan dan atasan ataupun antar karyawan berkomunikasi secara terbuka, empati, saling mendukung, positif dan adanya suasana kesamaan maka karyawan akan merasa nyaman dan menumbuhkan motivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Wandi et al., 2019); (Laksono, 2021); (Suriyana, 2021); (Srimiatun, 2017); (N. B. Ginting, 2018) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan adalah 0.664, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari pelatihan adalah 5.806 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten. pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya

serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Kaswan (2015) “Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan,” selanjutnya menurut Simamora dan Hartatik (2014), “Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.”

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Lingkungan Kerja, Komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa nilai pada F hitung 25,166 dan nilai $Sig.$ adalah 0,000. diketahui nilai F hitung 25,166 > F tabel 2,86 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05, maka lingkungan kerja, komunikasi, pelatihan secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan..

Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. Adapun kinerja karyawan ini masih kurang baik. Karyawan belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat berupa masalah lingkungan kerja, komunikasi maupun pelatihan.

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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunsepa, 2018), (Samade et al., 2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, komunikasi dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dapat ditarik kesimpulan penelitian tentang pengaruh motivasi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai koperasi UKM di Kota Medan.

1. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.
2. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.
3. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.
4. Secara simultan lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.

5.2. Saran

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

1. Agar Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan dan pihak yang kepentingan lainnya untuk lebih mengkoordinasikan motivasi dalam pelaksanaan tugasnya untuk pegawai dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara totalitas dari pegawai

2. Sebaiknya atasan di instansi tersebut perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. agar pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan serta keluhan yang dirasakan oleh pegawai, pimpinan harus mampu turun ke lapangan dan berbaur dengan pegawai agar pegawai lebih dapat merasa diperhatikan oleh pimpinan dan juga akan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian agar mendapatkan hasil yang akurat apa yang sebenarnya sangat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5.3.Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor motivasi, disiplin kerja dan komunikasi sedangkan masih sangat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian hanya menggunakan kuisioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sebenar-benarnya terjadi.
3. Keterbatasan waktu dan pengetahuan penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya sebanyak 40 pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 186–194. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5795>
- Ardhi, A. F. (2021). Dampak Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (PERSERO) UP2B Sumbagut. *JIMEIS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 1–12.
- 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(1), 100–106.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Chairunnisa, D. P., Hutagalung, S. L. H. R., Kinanti, V., & Romauli, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186–194.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 336-351.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 187–196. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Hardjana, A. M. (2003). *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Kanisius.
- Hasibuan, J. S., Taufik Lesmana, M., & Sari, A. P. (n.d.). Employee Performance Studies: Antecedents Of Work Discipline, Work Motivation, And Job Training. In *International Journal of Educational Review*.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jufrizen, J., & Ramadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Julita, J., & arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. In: *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*. Universitas Asahan, 1(4), 195–206.
- Lakoy, A. C. (2015). The Effect Of Communication, Teamwork, And Creativity On The Employees Performance In Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.

- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan : Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630. <https://doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8348>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mirandani, D. N. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kemampuan Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. *Jimeis : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–12.
- Mujiatu, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerjaterhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176. <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *1st International Conference on Administration Science*, 343(2), 423–426.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerjaterhadap Komitmen Organisasi Guru Sdnegeridi Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(3), 394–409.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 187–197.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 3(2), 1–20.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1335–1347. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.747>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siallagan, B., Miftahuddin, M., & Isnainah, I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 106–111. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.736>
- Suri, D. A. (2021). Dampak Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *JIMEIS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 1–9.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Yani, I. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi

- Sumatera Utara. *Jimeis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–13.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 975–986.
- Zendrato, P. K., & Latersia, B. G. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 975–986.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM (USAH KECIL DAN MENENGAH) KOTA MEDAN

Bapak dan Ibu Responden yang Terhormat,

Saya Akbar Azizi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sedang melakukan penelitian skripsi mengenai “Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM (Usaha Kecil Dan Menengah) Kota Medan”. Saya berharap ketersediaan Bapak dan Ibu untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang Bapak dan Ibu berikan adalah sebagai data penelitian dalam penyusunan skripsi dan sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas bantuan Bapak dan Ibu, saya ucapkan terimakasih.

A. Data Responden

No Responden :
Usia : 1. 21- 25 Tahun : () 4. 36 - 40 Tahun : ()
2. 26 - 30 Tahun : () 5. 41 - 45 Tahun : ()
3. 31 - 35 Tahun : () 6. 46 > Tahun : ()
Jenis Klamin : 1. Laki - Laki : () 2. Perempuan : ()
Tingkat Pendidikan : 1. SMA : () 3. S1 : ()
2. D1-D3 : () 4. S2 : ()

B. Berilah tanda pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang anda alami

Keterangan :

(STS) : Sangat Tidak Setuju = 1
(TS) : Tidak Setuju = 2
(KS) : Kurang Setuju = 3
(S) : Setuju = 4

(SS) : Sangat Setuju = 5

Variabel Lingkungan Kerja X₁

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Suasana Kerja					
1.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
2.	Suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suasana bising mesin					
	Tersedianya fasilitas untuk pegawai					
3.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja					
4.	Instansi saat ini menyediakan ventilasi dan ac di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga					
	Hubungan dengan rekan kerja					
5.	Kerjasama antar unit atau bagian dalam satu organisasi untuk tujuan yang sama					
6.	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok /tim untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama					

Variabel Komunikasi X₂

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Keterbukaan					
1.	Pimpinan selalu memberi informasi kepada para pegawai jika ada masalah yang timbul di perusahaan					
2.	Pimpinan selalu memberikan informasi mengenai tugas dan kebijakan yang terkait dengan instansi					
	Empati					
3.	Saya membantu rekan kerja saya ketika sedang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan					
4.	Pimpinan memahami apa yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					
	Dukungan					
5.	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada para pegawai dalam bekerja					
6.	Instansi peduli terhadap pendapat dan ide-ide saya dalam bekerja					
	Rasa positif					
7.	Saya selalu bertukar pikiran dengan rekan kerja saya ketika dalam bekerja					
8.	Saya selalu menerima masukan dan kritikan yang diberikan pimpinan atau rekan kerja saya					
	Pengetahuan					
9.	Pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sangat baik					
10.	Pemimpin harus memiliki pengetahuan yang sangat luas					

	Keterampilan					
11	Pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sangat baik					
12	Saya bekerja sesuai dan pengetahuan skill yang saya miliki					
	Sikap					
13	Pemimpin tidak pernah ragu-ragu dalam pengambilan sikap dan keputusan					
14	Pemimpin akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan					

Variabel Pelatihan X₃

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Reaksi					
1.	Saya merasa pelatihan dapat memberikan penyegaran pikiran yang jenuh akibat dari tugas-tugas tidak diketahui					
2.	Saya selalu siap sedia sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan					
	Pembelajaran					
3.	Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya merasa program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
	Perilaku					
5.	Saya merasa setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
6.	Saya merasa pelatihan dapat mengubah sikap/perilaku saya yang semakin baik					
	Hasil					
7.	Saya merasa kemampuan saya menjadi lebih unggul dari pegawai lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja					
8.	Saya dapat lebih menguasai pekerjaan di bidang saya setelah mengikuti pelatihan					

Variabel Kinerja Y

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Hasil kerja					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
2.	Jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan target					
	Pengetahuan pekerjaan					
3.	Saya selalu bekerja sama dengan teman-teman baik itu satu divisi atau tidak					
4.	Saya akan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja					
	Inisiatif					
5.	Saya selalu menerima pekerjaan dengan teliti sehingga tidak dapat kesalahan					
6.	Hasil dari pekerjaan saya selalu diakui oleh pimpinan saya					
	Sikap					
7.	Saya tidak suka menunda nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan saya					
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu yg diberikan					
	Disiplin					
9.	Saya selalu tepat waktu hadir di kantor					
10.	Saya tidak akan keluar dari kantor sebelum waktunya pulang					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
 MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Mahasiswa : AKBAR AZIZI
 NPM : 1805160408
 Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP., MM

Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bib-1			
Bib-2			
Bib-3	1. Ganti waktu penelitian dan jadwal penelitian 2. Perbaiki variabel penelitian	09/06/22	J.P.
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal	06/07/22	

Diketahui oleh
 Ketua Program Studi,

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

Juli
 Medan, ~~Februari~~ 2022
 Disetujui oleh
 Dosen Pembimbing,

M. Taufik Lesmana, SP., MM



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
 Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 7.7 Telp. 061 - 8446005 Fax. 061 - 8446005
 Email : diskopumkn@pemkomedan.go.id Website : www.diskopumkn.pemkomedan.go.id
 Medan - 20126

070 / 646
 Izin Melaksanakan Riset

Medan, 07 Februari 2022
 Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di -

Tempat

Schubungan dengan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota
 Medan Nomor : 070/179/Balitbang/2022, tanggal 2 Februari 2022 Perihal Surat
 Rekomendasi Riset, kepada :

Nama : Akbar Azizi
 NPM : 1805160408
 Prodi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja
 Pegawai pada Dinas Koperasi UKM Kota Medan
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Berkaitan hal tersebut di atas, Kepala Dinas Koperasi UKM Kota Medan
 menerima dan memberikan izin melaksanakan riset yang dilaksanakan mulai tanggal 03
 Februari s/d 02 April 2022.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KOPERASI UKM
 KOTA MEDAN,
 BENNY ISKANDAR NASUTION, AP, M.AP
 PEMBINA TK.I
 NIP. 19761012 199603 1 002



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

A

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1984/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Nama Mahasiswa : Akbar Azizi
 NPM : 1805160408
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2022
 Nama Dosen Pembimbing^{*)} : M. Taufik Lesmana, SP., MM. / 8/1/2022

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja
 Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Medan,

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lesmana, ..)

Keterangan:

*) Ditulis oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditulis oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, mohon foto dan uploadlah ke sistem ke-2 via pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1984/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Nama Mahasiswa : Akbar Azizi
 NPM : 1805160408
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : M. Taufik Lesmana, SP., MM 7/1/2022

Judul Disetujui**)

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan

Dosen Pembimbing


(M. Taufik Lesmana)

Keterangan:

*) Dia oleh Program Studi

** Dia oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload ke sistem ko-1 via portal sistem "Judul Penelitian Tidak Ditinjau"


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 171 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

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 : 27 Januari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :


Nama	: Akbar Azizi
N P M	: 1805160408
Semester	: VII (Tujuh)
Program Studi	: Manajemen
Judul Proposal / Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
Dosen Pembimbing	: M.Taufik Lesmana, SP.,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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **27 Januari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 24 Jumadil Akhir 1443 H
 27 Januari 2022 M


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



Tembusan
 1. Pertinggal



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

Nomor : 171 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 24 Jumadil Akhir 1443 H
 27 Januari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq.Koperasi UMKM Kota Medan
Jln.Gatot Subroto Km.7,7
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 : Akbar Azizi
 Npm : 1805160408
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :

1. Peringgal