

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DESY ELFIANITA**  
**NPM : 1603100099**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**  
**Kosentrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA**  
**UTARA**  
**2020**

## KATA PENGANTAR



Dengan ini saya, DESY ELFIANITA, NPM 1603100099, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau mengambil karya ilmiah orang lain, adalah tindakan kejahatan yang dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa diskripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kerjasama di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis didalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi.

1. Skripsi ini saya beserta nilai-nilai ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 2 Agustus 2020

Yang menyatakan



**DESY ELFIANITA**

**NPM.1603100099**

PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Oleh:

Nama Mahasiswa : DESY ELFIANITA  
N P M : 1603100099  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, tanggal : Selasa, 11 Maret 2020  
Waktu : 07.30 s.d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. R KUSNADI, M.AP

PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP

PENGUJI III : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

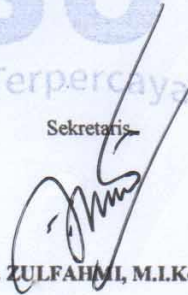
PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

Sekretaris



Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : **DESY ELFIANITA**  
N P M : 1603100099  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERAI UMKM KOTA MEDAN**

Medan, 235 Juli 2020

PEMBIMBING

  
**NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd**

Disetujui Oleh

KETUA PROGRAM STUDI

  
**NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd**

DEKAN

  
**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

**DESY ELFAINITA  
1603100099**

Prodi Ilmu Administrasi Publik  
Jurusan Pembangunan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kuantitatif yaitu mencari hubungan antaradua variabel. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk dalam kategori sedang karena sebnayak 65,95%. Sementara kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan juga dalam kategori sedang sebanyak 61,70%. Melalui Korelasi Product Moment hasil perhitungan, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Melalui Uji Signifikan dalam daftar table distribusi signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dengan hasil signifikan 2,131. Melalui uji Determinan dari hasil perhitungan diketahui bahwa uji determinasinya adalah 0,091% . Hal ini menunjukan bahwa koordinasi variable (X) sekitar 0,091% dari kinerja pegawai, sedangkan sisanya 99,9% di sebabkan oleh factor-faktor lain. Berdasarkan Uji Regresi Linear hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi Linear nilai variable bebas (x), tingkat maksimum (36) adalah 42,964 nilai minimum (28) adalah 36,924. Hal ini berarti mengalami kenaikan sebesar 6,040. Diharapkan pihak Dinas Koperai UMKM Kota Medan dapat memperhatikan serta meningkatkan lingkungan kerja sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan harus ditingkatkan lagi.

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

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia serta petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriringan salam juga penulis persembahkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan bagi kehidupan didunia maupun akhirat.

Skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis Membuat Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**

Pada proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan pengalaman yang luar biasa dan pihak-pihak yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi ini baik bantuan moril, materil, berupa petunjuk, bimbingan, nasehat, dan saran yang bermanfaat bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Yang terutama dan paling utama kepada ALLAH SWT.

2. Teristimewa kepada Ayahanda penulis Alm zulfahmi dan Ibunda tercinta Sri Astuti serta adik Nurul Fadillah, dan Haikal Aulia Fahmi, yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat dari awal sampai akhir kepadapenulis.
3. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Sebagai Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikanskripsi.
6. Ibu Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan kesempatan kepada penulis selama menyusunskripsi.
7. Dosen–dosen dan seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikutiperkulihan.

8. Seluruh pegawai dan biro yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan urusan administrasi penulis.
9. Kepada Kepala Dinas Koperasi UMKM Kota Medan beserta staf dan jajarannya yang sudah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat yang terbaik M. Iqbal Delvi yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis, kepada Dhea Gusmitha Rianti, Elima Wati, Nadia Endang Irianti Pulungan yang senantiasa menemani penulis dalam pengerjaan skripsi dan telah banyak memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
11. Buat teman-teman seperjuangan Nabila Utari, Mawaddah Anisa, Gusti Ramadona, Ilham Ramadhan yang senantiasa menemani penulis dalam pengerjaan skripsi dan telah banyak memberikan dukungan kepada penulis. Buat bayu teman satu pembimbing yang berjuang sama-sama dalam menyelesaikan skripsi.
12. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan selama perkuliahan berlangsung hingga selesainya perkuliahan dan selalu memberikan dukungan serta bantuannya khususnya stambuk 2016 Ilmu Administrasi Publik. Akhirnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada



penulis yang tidak bisa disebut satu pesatu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya serta membalas budi baik yang diberikan kepada penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Juli 2020

Penulis

Desy Elfianita  
Npm: 1603100099

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGHANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 RumusanMasalah.....	4
1.3 TujuanPenelitian .....	4
1.4 ManfaatPenelitian .....	4
1.5 SistematikaPenulisan.....	5
<b>BAB II URAIAN TEORITIS .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 LingkunganKerja.....</b>	<b>6</b>
2.1.1 PengertianLingkunganKerja .....	6
2.1.2 Faktor yang MempengaruhiLingkunganKerja.....	9
2.1.3 ManfaatLingkunganKerja.....	11
2.1.4 IndikatorLingkunganKerja yang Nyaman.....	12
<b>2.2 Kinerja.....</b>	<b>16</b>
2.2.1 PengertianKinerja.....	16
2.2.2 Faktor-faktor yang MempengaruhiKinerja.....	17
2.2.3 Kriteria-kriteriaatauStandartKinerjaPegawai .....	18
<b>2.3 PengaruhLingkunganKerjaTerhadapKinerjaPegawai .....</b>	<b>19</b>

<b>2.4 AnggapanDasardanHipotesis .....</b>	<b>20</b>
2.4.1 AngaapanDasar .....	20
2.4.2 Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 JenisPenelitian.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 DefenisiOprasional.....</b>	<b>23</b>
3.2.1 VariabelBebas (X).....	23
3.2.2 VariabelTerikat (Y).....	24
<b>3.3 PopulasidanSampel .....</b>	<b>25</b>
3.3.1 Populasi .....	25
3.3.2 Sampel .....	25
<b>3.4 TeknikPengumpulan Data .....</b>	<b>26</b>
<b>3.5 TeknikAnalisis Data .....</b>	<b>27</b>
<b>3.6 LokasiPenelitian .....</b>	<b>29</b>
<b>3.7 DeskripsiRingkasObjekPenelitian.....</b>	<b>29</b>
3.7.1 SejarahDinasKoperasi UMKM Kota Medan.....	29
3.7.2 VisidanMisiDinasKoperasi UMKM Kota Medam .....	30
3.7.3 StrukturOrganisasiDinasKoperasi UMKM Kota Medan .....	31
3.7.4 TugasPokokdanFungsi .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 HasilPenelitian .....</b>	<b>35</b>

4.1.1 Diskripsi Responden .....	35
<b>4.2 Pembahasan.....</b>	<b>37</b>
4.2.1 Variabel (X) Lingkungan Kerja .....	38
4.2.2 Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai .....	46
<b>4.3 Tabel Frekuensi Variabel.....</b>	<b>54</b>
<b>4.4 Korelasi Product Moment .....</b>	<b>66</b>
<b>4.5 Uji Signifikan .....</b>	<b>68</b>
<b>4.6 Uji Determinasi .....</b>	<b>69</b>
<b>4.7 Uji Regresi Liner .....</b>	<b>70</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Suasana Kerja  
di Dinas Koperasi UMKMKota Medan

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja  
Dinas Koperasi UMKM Kota Medan Tenang dan Bebas  
Dari Suara Keributan

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kondisi Udara di Ruang  
Kerja Memberikan Kenyamanan Pada Pegawai Dinas  
Koperasi UMKM Kota Medan

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai hubungan antar rekan  
kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sangat harmonis

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai  
Hubungan Komunikasi Antar Rekan Kerja Saling Terbuka  
Terkait Dalam Penyelesaian Pekerjaannya

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bertanggung  
Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas yang Diberikan

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Fasilitas  
Berupa Ruang Kerjadan Peralatan Kantor yang Memadai

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Kantor

Berupa Komputer

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tersedianya

Fasilitas Penunjang Kerja Seperti Wifi

Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Petugas

Keamanan di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Petugas Keamanan

Memberi Ketenangan Saat Bekerja di Dinas Koperasi UMKM

Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Keamanan di Dinas

Koperasi UMKM Kota Medan

Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja

Pegawai Dikatakan Berkualitas

Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Memenuhi standar kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang

Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tepat

Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya

Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja

Pegawai Dengan Standart Operasional Prosedur ( SOP) yang

Diharapkan oleh Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengerjakan

Pekerjaannya Secara Efektif

Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi

UMKM Kota Medan Mengerjakan Pekerjaannya Secara Efisien

Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai

Dinas Koperasi UMKM Kota Medan Datang Bekerja Tepat Waktu

Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemanfaatan

Waktu Kerja Dengan Benar

Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas

Koperasi UMKM Kota Medan Pulang Kerja Sesuai Jadwal

Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi

UMKM Kota Medan Berpartisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

Tabel 4.27 Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi

UMKM

Kota Medan Bekerja Dengan Terbuka dan Jujur Dalam Berkomunikasi

Tabel 4.28 Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi

UMKM

Kota Medan Mempunyai Rasa Memiliki Dalam Menjaga Fasilitas Kantor

Tabel 4.29 Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap

Variabel Bebas ( X ) Lingkungan Kerja

Tabel 4.30 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden

Terhadap Variabel Bebas ( X ) Lingkungan Kerja

Tabel 4.31 Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden

Terhadap Variabel Terikat ( Y ) Kinerja Pegawai

Tabel 4.32 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden

Terhadap Variabel Bebas ( Y ) Kinerja Pegawai

Tabel 4.33 Perhitungan Nilai Variabel Bebas ( X ) dan

Terikat ( Y ) Untuk Analisis Product Moment

Tabel 4.34 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Gambar 4.1 Grafik Garis Regresi Linear Sederhana

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Surat Pernyataan
- Lampiran 2. Pedoman Wawancara
- Lampiran 3. SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 4. SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran 5. SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran 6. Sk-4 Undangan Seminar Proposal
- Lampiran 7. SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8. Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 9. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Pustaka
- Lampiran 11. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 12. SK-10 Undangan / Panggilan Ujian Skripsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik memiliki suasana kerja yang nyaman dan tenang serta bebas dari suara kebisingan, Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, serta faktor keamanan yang dapat memberikan ketenangan bagi para pegawai sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan hasil kerja para pegawai. Hasil kerja yang baik dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak dinas yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar dinasnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja Lingkungan Kerja pasal 28 ayat 2 (c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pengadaan gedung harus

cukup luas sehingga memberikan ruang gerak yang cukup. Pasal 41 ayat 1 mengatakan pengurus atau pengusaha wajib menyediakan sistem ventilasi udara untuk menjamin kebutuhan udara pekerja atau mengurai kadar kontaminan di tempat kerja.

Berdasarkan peraturan tersebut secara fisik Kondisi Lingkungan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan masih belum memenuhi standarisasi Lingkungan kerja yang ideal, sebab ruangan yang terbilang kecil (3mx4m) serta luas bangunan (50mx42m), ventilasi dan ruang pendingin seperti AC tidak dilengkapi, letak kantor dinas juga berada dipinggir jalan sehingga menimbulkan kebisingan suara lalu lintas kendaraan, fasilitas penunjang seperti wifi yang kurang memadai serta kurangnya kepedulian antar rekan kerja menjadikan lingkungan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan menjadi tidak nyaman. Ini diduga dapat mengakibatkan turunnya kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja dalam Dinas Koperasi UMKM Kota Medan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dinas Koperasi UMKM Kota Medan memiliki sasaran salah satunya meningkatkan jumlah koperasi baru dan jumlah koperasi aktif dengan kualitas kelembagaan yang kuat. Akan tetapi, pencapaian target kinerja sasaran Dinas Koperasi UMKM Kota Medan masih jauh dari target kinerja sasaran koperasi aktif yang telah ditentukan. Hal ini terjadi pada 5 tahun belakangan yang disajikan dalam tabel dibawah ini.

<b>SASARAN KOPERASI AKTIF</b>			
<b>NO.</b>	<b>TAHUN</b>	<b>TARGET</b>	<b>CAPAIAN</b>
1	2016	30,79%	28,51%
2	2017	33,82%	31,63%
3	2018	37,14%	36,91%
4	2019	40,80%	38,72%
5	2020	44,81%	43,67%

Sumber: RPJMD Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa peluang untuk terjadinya peningkatan jumlah koperasi baru dan koperasi aktif masih rendah karena pencapaian Koperasi aktif tiap tahunnya tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Meskipun tiap tahun target pencapaian sasaran dinaikan namun tidak pernah mencapai target seharusnya. Hal ini di picu salah satunya adalah kondisi Lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga menurunkan produktivitas kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang berdampak pada rendahnya produktivitas pencapaian sasaran koperasi aktif di Kota Medan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Secara praktis, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan refrensi pemikiran yang positif dan membangun bagi pemecahan masalah secara praktis yang berkaitan dengan judul penelitian.
- b. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan penulis dalam masalah yang ada.
- c. Secara akademis, hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikir bagi pengembangan ilmu administrasi public.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti menuraikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian.

### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Pada bab ini peneliti menguraikan teori-teori yang relevan tentang konsep Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dan Hipotesis

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Defenisi Operasional, Tehnik Pengumpulan Data, Tehnik Analisis Data, Lokasi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang hasil dan penelitian dan pengumpulan data

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Kesimpulan dari Hasil Penelitian dan Saran-saran yang diteliti.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

Nawawi, (1987:40) mengatakan bahwa untuk memudahkan penelitian diperlukan pedoman dasar berfikir, yaitu uraian teoritis sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut, seorang peneliti perlu menyusun kerangka teori sebagai landasan berfikir untuk menggambarkan dari sudut mana peneliti menyoroti masalah yang telah di pilih.

#### **2.1 Lingkungan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintah perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai ,kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.



Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasannya serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-

aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja internal adalah tempat dimana pegawai itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas – fasilitas yang menunjang pegawai dalam beraktivitas atau bekerja.

### **2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenislingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung .sedangkan menurut Sawarno (2005:86), lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

- 1) Suhu adalah variable di mana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- 2) Kebisingan menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
- 3) Penerangan bekerja pada ruangan gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya .
- 4) Mutu udara merupakan fakta yang tidak bias diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah ruangan kerja. Rancangan ruangan kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor – faktor dari rancangan ruangan kerja menurut Robbins ( 2002:318) yaitu:

- 1) Ukuran ruang kerja
- 2) Pangaturan ruang kerja
- 3) Privasi

Ashar Sunyoto Munandar ( 2001:134 ) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas diluar gedung perusahaan, lokasi, serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya, dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja. Sedangkan Seokanto dan Indriyo ( 2000:151 ), mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara dalam tempat kerja, pengontrolan udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berkenan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/ target.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Alex Nitisemito (2005: 171–173), instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sedarmayanti (2011:70), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

#### **2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Sardamayanti (2001:167) manfaat lingkungan kerja untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan potensi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh

individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:60), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiapan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2009:28) yang dapat mempengaruhi

terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- c. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan

komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

- d. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- e. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasanan kerja ini akan meliputi tempat kerja, suhu,kebisingan, dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.



- b. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- d. Keamanan factor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga kemanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM)

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Kinerja adalah aspek pendukung dalam melihat hasil kerja suatu organisasi. Melalui kinerja dapat terlihat apakah suatu tujuan organisasi sudah tercapai atau belum. Ada beberapa definisi kinerja menurut para ahli diantaranya :

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67), menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Achmad S. Ruky (2006:43) kinerja adalah suatu hasil, dimana orang, sumber-sumber dan pada lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja personil erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga perluditetapkan standar kerja.

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005), pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas pekerjaan merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai.

Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

- c. Komitmen Kerja Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada tempat mereka kerja.
- d. Kerjasama tim adalah kemampuan karyawan untuk berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lain didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

### **2.2.3 Kriteria-Kriteria atau Standar Kinerja Pegawai**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549)

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
  - 1) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
  - 2) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2000:51) harus ditumbuhkan diri

pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- a. Kepercayaan diri
- b. Rasa tanggung jawab
- c. Rasa cinta terhadap pekerjaan
- d. Pandangan kedepan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- g. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- h. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

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

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi(2007)lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak konduktif. Lingkungan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh pegawai dan

instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaiantujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

## **2.4 Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **2.4.1 Anggapan Dasar**

Arikunto (2014:63) mengatakan bahwa Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya.

Anggapan dasar dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai"

### **2.4.2 Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (hipotesis besar dari kata hypo yang berarti bahwa dan thesa yang

berarti kebenaran). Pernyataan atau dugaan tersebut disebut proposisi dalam suatu penelitian, hipotesis merupakan pedoman karena data yang dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut.

Menurut Sugiyono (2008:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberi baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :” Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Menurut Arikonto (dalam Saepul Hamdi,2014,3) Metode penelitian adalah cara berfikir, berbuat yang dipersiapkan dengan baik-baik untuk mengadakan penelitian, dan untuk mencapai tujuan penelitian.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Defenisi operasional menurut Azwar (2003:74) adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja untuk mendukung analisa dari variabel-variabel tersebut. Dari pendapat diatas maka metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang menggunakan korelasi *product moment* dengan teknik statistik. Didalamnya terdapat upaya-upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Jenis penelitian yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu mencari hubungan antara variabel. Untuk keberhasilan suatu peneliti yang baik dalam memberikan gambaran dan jawaban terhadap permasalahan yang diangkat, tujuan serta manfaat penelitian sangat ditentukan oleh metode yang dipergunakan dalam penelitian.



## **3.2 Defenisi Operasional**

### **3.2.1 Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja , lingkungan kerja adalah suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja fisik yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, suhu, kebisingan dan alat bantu pekerja, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang

harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 4) Keamanan, factor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

### **3.2.2 Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai . Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang menjalankan tugas penuh tanggung jawab , dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintah. Penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini dari persepsi manajemen yaitu sisi aktivitas organisasi pemerintah dan para pegawai, karena pegawai yang merasa puas diharapkan akan memberikan pelayanan yang berkualitas. Menurut Mathis dan Jackson ( 2009:205) menyatakan ada empat indikator kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

- 2) Kuantitas kerja merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu merupakan dasar bagi pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Kerjasama tim adalah kemampuan karyawan untuk berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lain didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Sebelum penelitian dilaksanakan, maka penulis harus menentukan terlebih dahulu populasi yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2005:57).

Maka yang mejadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang berjumlah = 47 pegawai yang beralamat Jalan Gatot Subroto No.KM.7,7,Cinta Damai, Kecamatan Helvetia,Kota Medan.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Hidayat (2002:2) sampel adalah kelompok kecil yang kita amati dan merupaksan bagian dari populasi sehingga karakteristik populasi juga dimiliki

oleh sampel. yang mengatakan bahwa Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan tetapi jika jumlah populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10 – 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasinya, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebanyak = 47 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan, atau fakta-fakta yang diperlukan penulis dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **a. Data Primer**

Pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi peneliti untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan questioner (angket). Questioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana respondent memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dan mempunyai bobot nilai angket yang sudah di tentukan. Melalui penyebaran questioner (angket) yang berisikan beberapa pertanyaan kepada respondent, maka ditentukan nilai dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Untuk alternatif jawaban a diberi nilai 3
- 2) Untuk alternatif jawaban b diberi nilai 2
- 3) Untuk alternatif jawaban c diberi nilai 1

b. Data Skunder

Kegiatan penelitian yang menelaah buku-buku maupun informasi-informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi pustaka, yang membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian di atas. Adapun pengumpulan data yang digunakan adalah Angket dan Observasi.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan adalah:

**a. Koefisien Korelasi Product Moment**

Dipergunakan untuk menguji dan mencari hubungan variable bebas X dan variable terikat Y. maka penulis menggunakan rumus dari Karl Pearson yang dikutip oleh sugiyono (2011:212)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = angka indeks korelasi “r” product moment

$n$  = populasi

$\sum xy$  = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$  = jumlah seluruh skor x

$\sum y$  = jumlah seluruh skor y Untuk melihat hubungan kedua variabel

tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Nilai  $r$  yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti variabel yang lain.
- 2) Nilai  $r$  yang negatif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti variabel yang lain.
- 3) Nilai  $r$  yang sama dengan nol (0) menunjukkan hubungan kedua variabel tidak mempunyai hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

#### **b. Uji Signifikan**

Untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji  $t$  dengan rumus yaitu:

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

Keterangan :

$r$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah sampel (responden)

$t$  : test signifikan.

#### **c. Uji Determinasi**

Untuk mengukur seberapa hubungan antara variabel  $x$  dan variabel  $y$  dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu:

$$d = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$d$  : Koefisien Determinan

$r_{xy}$  : koefisien korelasi *Product Moment*

#### **d. Regresi Linier**

Digunakan untuk mendeskripsikan seberapa besar keefektifan variabel X dengan variabel Y dengan rumus Regresi Linier. Rumus yang digunakan adalah:

$y = a + bx$ , dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

### **3.6 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan, tepatnya di Jalan Gatot Subroto No.KM.7,7 Cinta Damai, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

### **3.7 Deskripsi Ringkas Objek Peneliti**

#### **3.7.1 Sejarah Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

Dinas koperasi pada awalnya didirikan pada tahun 1970-an dengan nama Depatemen Koperasi. Depatemen Koperasi yang pada priode pertamanya mempunyai tiga jawatan yaitu perdagangan, koperasi, dan tranmigrasi. Pada priode kedua yaitu pada tahun 1985 dapatemen koperasi memutuskan untuk memperkecil lingkup tugasnya dan mulai berdiri sendiri yang hanya mengurus dua jawatan yaitu perdagangan dan koperasi.

Setelah otonomi daerah pada tahun 1998, departemen koperasi berganti nama menjadi dinas koperasi. Setelah otonomi inilah dinas koperasi umkm Kota Medan berdiri. Dinas Koperasi UMKM Kota Medan terletak di jalan Jendral Gatot Subroto KM 7,7 Medan, Sumatera Utara.

### **3.7.2** Visi dan Misi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

#### 1) Visi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

” Terwujudnya Koperasi Usaha Kecil dan Menengah yang tangguh, mandiri, memiliki daya saing dan Bermatabat”

#### 2) Misi

- a. Mengurangi jumlah pengangguran melalui penciptaan wirausaha baru dan penyerapan tenaga kerja oleh Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, Menengah serta meningkatkan daya saing Koperasi dan Usaha Kecil Menengah .
- b. Meningkatkan dukungan terhadap usaha Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah terhadap sumber daya produktif.
- c. Meningkatkan pertumbuhan dan kualitas kelembagaan koperasi
- d. Meningkatkan kegiatan usaha ekonomi di sektor informal yang berskala mikro dan kecil.
- e. Membina dan mengembangkan jiwa dan semangat jiwa dan semangat berusaha yang berwawasan lingkungan bagi Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah .

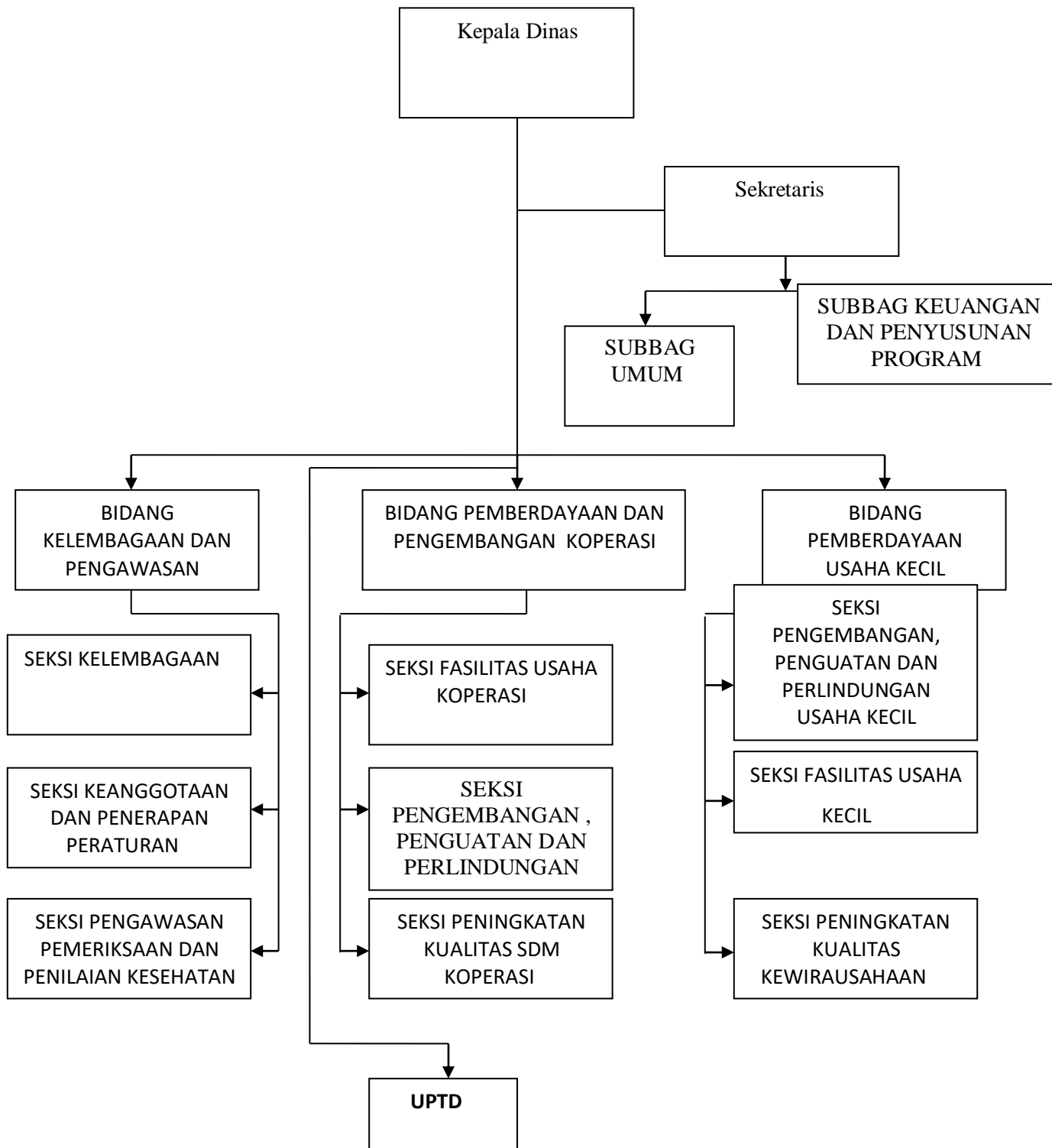


### **3.7.3 Struktur Organisasi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

Dinas Koperasi UMKM Kota Medan memiliki tugas utama yaitu melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perkoperasian pengusaha kecil dan menengah serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Jumlah karyawan kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan berjumlah 47 orang. Adapun struktur organisasi dari kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dapat dilihat pada Gambar 3.1 adalah sebagai berikut

**Gambar 3.1**

**Struktur Organisasi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**



### **3.7.4 Tugas Pokok dan Fungsi**

#### **1. Sekretaris**

Melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup kesekretariatan meliputi pengolaan administrasi umum, keuangan, penyusunan program serta fasilitas pengoordinasian penyusun kebijakan dan pelaksanaan tugas Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya membawahkan 2 (dua) Kepala sub bagian, antara lain:

- a. Sub Bagian Umum
- b. Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program

#### **2. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan**

Kepala bidang kelembagaan dan Pengawasan mempunyai tugas menyelesaikan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup bina kelembagaan. Pengawasan permodalan usaha dan kemitraan koperasi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Kelembagaan dan Pengawasan membawahkan 3 (tiga) Kepala seksi antara lain:

- a. Seksi Kelembagaan
- b. Seksi Keanggotaan dan Penerapan Peraturan
- c. Seksi Pengawasan, Pemeriksaan dan Penilaian Kesehatan

#### **3. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi**

Kepala Bidang Pemberdayaan Koperasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pemberdayaan dan pengembangan koperasi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, bidang dan

pemberdayaan dan pengembangan koperasi membawahkan 3 (tiga) kepala seksi antara lain:

- a. Seksi Fasilitasi Usaha Koperasi
  - b. Seksi Pengembangan, Penguatan dan Perlindungan Koperasi
  - c. Seksi Peningkatan Kualitas SDM Koperasi
4. Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil

Melaksanakan sebagian tugas kepala Dinas lingkup pemberayaan usaha kecil.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidabg Pemberdayaan Usaha Kecil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, membawahkan 3 (tiga) kepala seksi antara lain:

- a. Seksi Fasilitas Usaha Kecil
- b. Seksi Pengembangan, penguatan dan perlindungan usaha kecil
- c. Seksi peningkatan kewirausahaan

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah dilakukan penelitian dilapangan melalui penyebaran angket/kuisisioner, maka diperoleh berbagai data mengenai keadaan responden, dalam bab ini akan dibahas mengenai sub bab hasil penelitian dan sub bab pembahasan yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Diskripsi Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang seluruhnya berjumlah 47 orang dengan data sebagai berikut dalam table dibawah ini:

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Golongan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Golongan IV	11	23,40 %
2	Golongan III	33	70,21 %
3	Golongan III	3	6,38 %
4	Golongan IV	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh bahwa golongan responden terbanyak adalah golongan III sebanyak 33 orang atau 70,21 %, sedangkan golongan I adalah terendah sebanyak 0.

**Table 4.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S-2	4	8,51 %
2	S-1	28	59,57 %
3	D-III	3	6,38 %
4	SMA	12	25,53 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa jenjang pendidikan responden terbanyak adalah S-1 sebanyak 28 orang atau 59,57 % , sedangkan jenjang pendidikan sedikit adalah D-III sebanyak 3 orang atau 6,38 %

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	51 Tahun Keatas	3	6,38 %
2	40-50 Tahun	11	23,40 %

3	31-40 Tahun	15	31,91%
4	21-30 Tahun	19	40,42 %
Jumlah		47	100 %

Sumber Hasil Penelitian 2020

Sesuai dengan data diatas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden berdasarkan umur sebanyak 19 orang atau 40,42 %, sementara responden terendah 3 oarang atau 6,38 %.

**Table 4.4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	48,93 %
2	Perempuan	24	51,06 %
Jumlah		47 %	100 %

Sumber : Data diolah (2020)

Sesuai dengan tabel diatas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 51,06 %, sementara responden laki-laki sebanyak 23 orang atau 48,93 %.

**4.2 Pembahasan**

Pembahasan atau analisis data dari hasil penelitian terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, akan peneliti sajikan dalam bentuk table tabulasi data kuantitatif dalam

persentase. Sedangkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan peneliti mempergunakan rumus koefisien Koefisien Korelasi Product Moment.

#### 4.2.1 Variable X Lingkungan Kerja

Data yang terkumpul melalui penyebaran kuisioner untuk variable bebas (X) lingkungan kerja sebagaimana dalam table berikut ini :

**Tabel 4.5**

**Distribusi Jawaban Responden Berdasar Suasana Kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	32	68.08 %
2	Kadang-Kadang	13	27.65 %
3	Tidak	2	4,25 %
	Jumlah	47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 32 orang atau 68.08%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang atau 27.65%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. Hal ini membuktikan suasana kerja di lingkungan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah membuat pegawai semakin semangat dalam bertugas .



**Tabel 4.6**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan kerja Dinas Koperasi UMKM Kota Medan tenang dan bebas dari suara keributan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	23	48.93 %
2	Kadang-Kadang	19	40.42 %
3	Tidak	5	10.63 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 2

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang atau 48.93%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 19 orang atau 40.42%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang atau 10.63%. Hal ini membuktikan suasana lingkungan kerja Dinas Koperasi UMKM Kota Medan belum tenang dan bebas dari keributan.

**Tabel 4.7**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	26	55.31 %
2	Kadang-Kadang	20	42.55 %
3	Tidak	1	2.12 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 3

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 55.31%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 20 orang atau 42.55%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang atau 2.12%. Hal ini membuktikan bahwa kondisi udara di ruang kerja sudah memberikan kenyamanan pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

**Tabel 4.8**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai hubungan antar rekan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sangat harmonis**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	24	51.06 %
2	Kadang-Kadang	23	48.93 %
3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 4

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai hubungan kerja antar rekan kerja Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sangat harmonis, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 51.06%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 23 orang atau 48.93%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 0 atau 0%. Dengan demikian hubungan antar rekan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sangat harmonis.

**Tabel 4.9**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai hubungan komunikasi antar rekan kerja saling terbuka terkait dalam penyelesaian pekerjaannya**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	26	55.31 %
2	Kadang-Kadang	19	40.42 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 5

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai hubungan komunikasi antar rekan kerja saling terbuka terkait dalam penyelesaian pekerjaannya, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 55.31%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 19 orang atau 40.42%, dan menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. Dengan demikian hubungan komunikasi antar rekan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah saling terbuka dalam penyelesaian pekerjaannya.

**Tabel 4.10**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	38	80.85 %
2	Kadang-Kadang	9	19.14 %
3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 6

Berdasarkan tabel jawaban responden diatas mengenai bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 38 orang atau 80.85%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orang atau 19.14%, dan menjawab Tidak sebanyak 0 orang atau 0 %. Dengan demikian pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan saling bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

**Table 4.11**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai fasilitas berupa ruang kerja dan peralatan kantor yang memadai**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	36	76.59 %
2	Kadang-Kadang	8	17.02 %
3	Tidak	3	6.38 %
	Jumlah	47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 7

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai fasilitas berupa ruang kerja dan peralatan kantor yang memadai, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 36 orang atau 76.59%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 8 orang atau 17.02%, dan menjawab Tidak sebanyak 3 orang atau 6.38%. Dengan demikian fasilitas untuk mendorong kinerja pegawai sudah memadai.

**Tabel 4.12**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai fasilitas kantor berupa computer**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	35	74.46%
2	Kadang-Kadang	10	21.27 %
3	Tidak	2	4.25%
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 8

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai fasilitas kantor, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang atau 74.46%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 10 orang atau 21.27%, dan menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 24.25%. Dengan demikian fasilitas kantor berupa computer di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah digunakan dengan baik.

**Tabel 4.13**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai tersedianya fasilitas penunjang kerja seperti wifi**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	24	51.06%
2	Kadang-Kadang	17	36.17 %
3	Tidak	6	12.76 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 9

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai tersedianya fasilitas penunjang kerja, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 51.06%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 17 orang atau 36.17%, dan menjawab Tidak sebanyak 6 orang atau 12.76%. Dengan demikian fasilitas penunjang kerja seperti wifi kurang memadai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

**Tabel 4.14**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai petugas keamanan di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	46	97.87 %
2	Kadang-Kadang	1	2.12 %
3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 10

Berdasarkan jawaban resposponden diatas mengenai petugas keamananan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 46 orang atau 97.87%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 1 orang atau 2.12%, dan menjawab Tidak sebanyak 0 orang atau 0%. Dengan demikian di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah memiliki petugas keamanan.

**Tabel 4.15**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai adanya petugas keamanan**  
**memberi ketenangan saat bekerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	40	85.10 %
2	Kadang-Kadang	5	10.63 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 11

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai adanya petugas keamanan member ketenangan saat bekerja, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 40 orang atau 85.10%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang atau 10.63%, dan menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. Dengan demikian dengan adanya petugas keamanan sudah membrikan ketenangan para pegawai bekerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

**Tabel 4.16**  
**Distribusi Jawaban Reseponden Mengenai adanya keamanan di Dinas**  
**Koperasi UMKM Kota Medan**  
**Medan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	40	85.10 %
2	Kadang-Kadang	5	10.63 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 12

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai adanya keamanan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, dapat diketahui dari tabel diatas bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 40 orang atau 85.10%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang atau 10.63%, dan menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. Dengan demikian dengan adanya keamanan sudah memberikan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

#### 4.2.2 Variable Terikat (Y) Kinerja Pegawai

**Tabel 4.17**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai kinerja pegawai dikatakan berkualitas**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	42	89.36 %
2	Kadang-Kadang	4	8.51 %
3	Tidak	1	2.12 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 1

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai kinerja pegawai dapat dikatakan berkualitas, diketahui dari tabel diatas bahwa responden menjawab Ya sebanyak 42 orang atau 89.36%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 4 orang atau 8.51%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang atau 2.12%. hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu dikatakan berkualitas.



**Table 4.18**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai kualitas kerja memenuhi standar kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	34	72.34 %
2	Kadang-Kadang	11	26.19 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 2

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai kualitas kerja sudah memenuhi standar kerja sebagaimana yang diatur undang-undang, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden menjawab Ya sebanyak 34 orang atau 72.34%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 11 orang atau 26.19%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. hal ini membuktikan bahwa kualitas kerja selalu memenuhi standar kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang.

**Tabel 4.19**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	27	55,44%
2	Kadang-Kadang	18	38.29 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 3

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden menjawab Ya sebanyak 27 orang atau 57.44%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 18 orang atau 38.29%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. hal ini membuktikan bahwa para pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 4.20**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai kuantitas kerja pegawai dengan standart oprasional prosedur ( SOP) yang diharapkan oleh Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	34	72.34 %
2	Kadang-Kadang	11	23.40 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 4

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai kuantitas kerja pegawai selalu dengan standart operasional prosedur (SOP), dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden menjawab Ya sebanyak 34 orang atau 72.34%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 11 orang atau 23.40%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. hal ini membuktikan bahwa kuantitas kerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu memenuhi Standart Oprasional Prosedur (SOP) yang telah di tetapkan.

**Table 4.21**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai mengerjakan pekerjaannya secara efektif**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	31	65.95 %
2	Kadang-Kadang	15	31.91 %
3	Tidak	1	2.12 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 5

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai mengerjakan pekerjaannya secara efektif, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden menjawab Ya sebanyak 31 orang atau 65.95%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 15 orang atau 31.91%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang atau 2.12%. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu mengerjakan pekerjaannya secara efektif.

**Table 4.22**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mengerjakan pekerjaannya secara efisien**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	34	72.34 %
2	Kadang-Kadang	13	27.65 %
3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 6

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai pegawai mengerjakan pekerjaannya secara efesien, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden menjawab Ya sebanyak 34 orang atau 72.34%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 13 orang atau 27.65%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 0 orang atau 0%. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu mengerkan pekerjaannya secara efektif.

**Tabel 4.23**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan datang bekerja tepat waktu**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	23	48.93 %
2	Kadang-Kadang	22	46.80 %
3	Tidak	2	4.25 %
	Jumlah	47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 7

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dating bekerja tepat waktu, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden menjawab Ya sebanyak 23 orang atau 48.93%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 22 orang atau 46.80%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan datang ke kantor untuk bekerja kurang tepat waktu.

**Tabel 4.24**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pemanfaatan waktu kerja dengan benar**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	30	63.82 %
2	Kadang-Kadang	17	36.17 %
3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 8

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai pemanfaatan waktu kerja dengan benar, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden menjawab Ya sebanyak 30 orang atau 63.82%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 17 orang atau 36.17%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 0 orang atau 0 %. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota selalu memanfaatkan waktu kerja dengan benar.

**Table 4.25**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan pulang kerja sesuai jadwal**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	21	44.68 %
2	Kadang-Kadang	18	38.29 %
3	Tidak	8	17.02 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 9

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan pulang kerja sesuai jadwal, dapat diketahui bahwa responden menjawab Ya sebanyak 21 orang atau 48.68%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 18 orang atau 38.29%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 8 orang atau 17.02%. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan pulang kerja masih belum sesuai jadwal sebagaimana yang tercantum dalam peraturan yang berlaku.

**Tabel 4.26**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	29	61.70 %
2	Kadang-Kadang	14	29.78 %
3	Tidak	4	8.51 %
	Jumlah	47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 10

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dapat diketahui bahwa responden menjawab Ya sebanyak 29 orang atau 61.70%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 14 orang atau 29.78%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang atau 8.51%. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

**Tabel 4.27**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi  
UMKM Kota Medan bekerja dengan terbuka dan jujur dalam  
berkomunikasi**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	32	68.08 %
2	Kadang-Kadang	14	29.78 %
3	Tidak	1	2.12 %
	Jumlah	47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 11

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan bekerja dengan terbuka dan jujur dalam berkomunikasi, dapat diketahui bahwa responden menjawab Ya sebanyak 32 orang atau 68.08%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 14 orang atau 29.78%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang atau 2.12%. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu bekerja dengan terbuka dan jujur dalam berkomunikasi.

**Tabel 4.28**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pegawai Dinas Koperasi  
UMKM Kota Medan mempunyai rasa memiliki dalam menjaga fasilitas  
kantor**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	30	63.82 %
2	Kadang-Kadang	14	29.78 %

3	Tidak	3	6.38%
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 12

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mempunyai rasa memiliki dalam menjaga fasilitas kantor, dapat diketahui bahwa responden menjawab Ya sebanyak 32 orang atau 68.08%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 14 orang atau 29.78%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang atau 6.38%. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah mempunyai rasa memiliki dalam menjaga fasilitas kantor.

#### 4.3 Tabel Frekuensi Variabel

Analisis variabel bebas (X) Lingkungan Kerja dilakukan berdasarkan data responden yang bersifat kuantitatif yaitu berupa angka yang diperoleh dari jawaban responden, adapun skor jawaban responden yaitu sebagai berikut:



**Tabel 4.29**

**Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas ( X )  
Lingkungan Kerja**

No Responden	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	33
2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	31
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	30
6	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31
7	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	33
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
9	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
10	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	32
11	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34

Bersambung

Tabel 4.29 Sambungan

<b>12</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>13</b>	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
<b>14</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>15</b>	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	31
<b>16</b>	3	1	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	28
<b>17</b>	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	31
<b>18</b>	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	31
<b>19</b>	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	32
<b>20</b>	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	30
<b>21</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	33
<b>22</b>	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	31
<b>23</b>	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	29
<b>24</b>	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	32
<b>25</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	32
<b>26</b>	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33
<b>27</b>	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27
<b>28</b>	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	32
<b>29</b>	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	32
<b>30</b>	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	33

Bersambung

Tabel 4.29 Sambungan

<b>31</b>	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	32
<b>32</b>	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	33
<b>33</b>	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32
<b>34</b>	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	31
<b>35</b>	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	32
<b>36</b>	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	31
<b>37</b>	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	30
<b>38</b>	3	1	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	29
<b>39</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	34
<b>40</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	34
<b>41</b>	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	33
<b>42</b>	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	31
<b>43</b>	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	31
<b>44</b>	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	33
<b>45</b>	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	30
<b>46</b>	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	27
<b>47</b>	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	28
	$\Sigma X =$												1494

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari pertanyaan No. 1 s/d 12

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 36 sebanyak 3 orang, sedangkan nilai dengan jawaban terendah adalah 27 sebanyak 1 orang. Dengan demikian nilai-nilai tersebut dapat digunakan untuk mengklafikasi data variable bebas (x) dengan terlebih dahulu mencari jarak ( R ) pengukuran dengan menggunakan rumus yaitu “R”= Nilai Tertinggi – Nilai terendah”. (Sugiyono,2003).

Maka  $R = 36-27$

$$R = 9$$

Setelah jarak (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{Jarak interval}}$$

$$\text{Maka } i = \frac{9}{3} = 3$$

Maka setelah lebar interval (i) dapat diketahui, maka dapatlah digunakan untuk membatasi kategori jawaban seperti tinggi, sedang, rendah pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.30**

**Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas ( X ) Lingkungan Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Terendah	27-30	9	19.14 %
2	Sedang	31-33	31	65.95 %

3	Tertinggi	34-36	7	14.89 %
Jumlah			47	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari pertanyaan 1 s/d 12

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat diketahui bahwa dari 47 orang responden yang menyatakan lingkungan kerja dalam kategori rendah adalah sebanyak 9 orang atau 19.14%, yang menyatakan lingkungan kerja dalam kategori sedang adalah sebanyak 31 orang atau 65.95% dan yang menyatakan lingkungan kerja dalam kategori tinggi adalah 7 orang atau 14.89%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk kategori sedang sebanyak 65.95%.

**Tabel 4.31**

**Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat ( Y )**

**Kinerja Pegawai**

No Responden	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	29
2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32

Bersambung

---

Tabel 4.31 Sambungan

---

<b>3</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	1	31
<b>4</b>	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
<b>5</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>6</b>	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	32
<b>7</b>	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	30
<b>8</b>	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	32
<b>9</b>	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	32
<b>10</b>	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	30
<b>11</b>	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	30
<b>12</b>	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	29
<b>13</b>	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	30
<b>14</b>	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1	28
<b>15</b>	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	32
<b>16</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	33
<b>17</b>	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	33
<b>18</b>	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
<b>19</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	33
<b>20</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	33
<b>21</b>	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	29
<b>22</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

---

Bersambung

Tabel 4.31 Sambungan

<b>23</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	34
<b>24</b>	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	33
<b>25</b>	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	31
<b>26</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	32
<b>27</b>	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	31
<b>28</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	29
<b>29</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	33
<b>30</b>	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	26
<b>31</b>	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	29
<b>32</b>	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	23
<b>33</b>	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	31
<b>34</b>	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
<b>35</b>	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	32
<b>36</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>37</b>	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	30
<b>38</b>	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	29
<b>39</b>	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	31
<b>40</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	32
<b>41</b>	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	27

Bersambung

Tabel 4.31 Sambungan

<b>42</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>43</b>	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	29
<b>44</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
<b>45</b>	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	31
<b>46</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	30
<b>47</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	29
$\Sigma X =$													1469

---

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari pertanyaan No. 1 s/d 12

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 36 sebanyak 4 orang, sedangkan nilai jawaban terendah adalah 23 sebanyak 1 orang. Dengan demikian nilai-nilai tersebut dapat digunakan untuk mengklafikasi data variabel terikat (y) dengan terlebih dahulu mencari jarak (R) pengukuran dengan menggunakan rumus yaitu “R”= Nilai Tertinggi – Nilai terendah”. (Sugiyono,2003).

Maka  $R = 36 - 23$

$$R = 13$$

Setelah jarak (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{Jarak interval}}$$

Maka  $i = \frac{13}{3} = 4,33$  ( dibulatkan menjadi 4)



**Tabel 4.32**

**Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas ( Y ) Kinerja Pegawai**

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Terendah	23-27	3	6.38 %
2	Sedang	28-32	29	61.70 %
3	Tertinggi	33-36	15	31.91 %
Jumlah			47	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari pertanyaan 1 s/d 12

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat diketahui bahwa 47 orang responden yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori rendah adalah sebanyak 3 orang atau 6.38%, yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori sedang adalah sebanyak 29 orang atau 61.70%, sedangkan yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 15 orang atau 31.91%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk dalam kategori sedang sebanyak 61.70%.

**Table 4.33**

**Perhitungan Nilai Variabel Bebas ( X ) dan Terikat ( Y ) Untuk  
Analisis Product Moment**

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	33	29	1089	841	957
2	31	32	961	1024	992
3	32	31	1024	961	992
4	36	33	1296	1089	1188
5	30	36	900	1296	1080
6	31	32	961	1024	992
7	33	30	1089	900	990
8	32	32	1024	1024	1024
9	32	32	1024	1024	1024
10	32	30	1024	900	960
11	34	30	1156	900	1020
12	36	29	1296	841	1044
13	31	30	961	900	930
14	36	28	1296	784	1008
15	31	32	961	1024	992
16	28	33	784	1089	924
17	31	33	961	1089	1023

Bersambung

Tabel 4.33 Sambungan

---

18	31	34	1156	1156	1054
19	32	33	1024	1089	1056
20	30	33	900	1089	990
21	33	29	1089	841	957
22	31	36	1156	1296	1116
23	29	34	841	1156	986
24	32	33	1024	1089	1056
25	32	31	1024	961	992
26	33	32	1089	1024	1056
27	31	31	961	961	961
28	32	29	1024	841	928
29	32	33	1024	1089	1056
30	33	36	1089	1296	1188
31	32	29	1024	841	928
32	33	23	1089	529	759
33	32	31	1024	961	992
34	31	33	961	1089	1023
35	32	32	1024	1024	1024
36	31	36	961	1296	1116
37	30	30	900	900	900
38	29	29	841	841	841

---

---

Tabel 4.33 Sambungan

39	34	31	1156	961	1054
40	34	32	1156	1024	1088
41	33	27	1089	729	891
42	31	36	961	1296	1116
43	31	29	961	841	899
44	33	35	1089	1225	1155
45	30	31	900	961	930
46	27	30	729	900	810
47	28	29	784	841	812
N	ΣX 1494	ΣY 1469	ΣX <sup>2</sup> 47857	ΣY <sup>2</sup> 46857	ΣXY 46874

Sumber : hasil jawaban responden dari pertanyaan No 1 s/d 12

Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara Lingkungan Kerja yang merupakan Variabel ( X ) terhadap Kinerja Pegawai yang merupakan Variabel ( Y ). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

#### 4.4 Korelasi Product Moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)\} \{(n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

$$n = 47$$

$$\sum X = 1494$$

$$\sum Y = 1469$$

$$\sum X^2 = 47857$$

$$\Sigma Y^2 = 46857$$

$$\Sigma XY = 46874$$

$$r_{xy} = \frac{47(46874) - (1494)(1469)}{\sqrt{\{(47(47857) - (1494)^2)\} \{(47(46857) - (1469)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2203078 - 2194686}{\sqrt{\{(2249279) - (2232036)\} \{(2202279) - (2157961)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8392}{\sqrt{(17243)(44318)}}$$

$$r_{xy} = \frac{8392}{\sqrt{764175274}}$$

$$r_{xy} = \frac{8392}{27644}$$

$$r_{xy} = 0.303$$

Hasil perhitungan tersebut menghasilkan  $r_{xy} = 0,303$  kemudian dibandingkan dengan r table (patokan) pada n (responden) 47 dengan taraf signifikan 5% maka nilai r table (patokan) tersebut adalah 0.288. Hal ini berarti nilai r hitung ( $r_{xy}$ ) yang nilainya 0.303 lebih besar dari pada r nilai table (patokan) yakni 0.288 atau  $0.303 > 0.288$ , maka dari itu hipotesis alternatif diterima, yakni ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Untuk melihat tingkat pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y), maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

**Table 4.34**

**Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
<b>0,20-0,399</b>	<b>Rendah</b>
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2007;184)

Berdasarkan pedoman diatas dilihat tingkat korelasi antara variable bebas (X) pengaruh lingkungan kerja dengan variable terikat (Y) kinerja pegawai berada pada titik **Rendah**, yaitu berada antara 0,020-0,399.

#### 4.5 Uji Signifikat

Selanjutnya untuk menguji tingat signifikat hubungan antara kedua variable tersebut maka dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

$$n = 47$$

$$r = 0.303$$

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

$$t = \frac{0.303\sqrt{47-2}}{\sqrt{1-(0.303)^2}}$$

$$t = \frac{0.303\sqrt{45}}{\sqrt{1-0.091}}$$

$$t = \frac{0.303\sqrt{45}}{\sqrt{0.909}}$$

$$t = \frac{0.303 \times 6.708}{0.953414}$$

$$t = \frac{2.032524}{0.953414}$$

$$t = 2.131$$

Dalam daftar tabel distribusi t ( terlampir ) pada taraf 5% dengan dk 47 diketahui t table = 2,011 sedangkan dalam perhitungan t hitung diperoleh 2,131 dengan demikian t hitung lebih besar dari t table ( 2,131>2,011 ) maka  $H_0$  diterima yang artinya “ Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.” Signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dengan hasil signifikan 2.131.

#### 4.6 Uji Determinan

Kegunaan uji determinan adalah untuk mengetahui berapa besar persentase (%) pengaruh variable bebas (X) Lingkungan Kerja terhadap variable (Y) kinerja pegawai, adapun yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$d = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$d = (0.303)^2 \times 100\%$$

$$d = 0.091 \times 100\%$$

$$d = 0.091\%$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 0,091%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sangat rendah. Sedangkan sisanya sekitar 99,9% disebabkan oleh factor lain-lain.

#### 4.7 Regresi Linear

Kegunaan dari uji regresi linear adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variable (X) lingkungan kerja terhadap variable terikat (Y) kinerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu digunakan rumus regresi linear sebagai berikut:

$$N = 47$$

$$\Sigma X = 1494$$

$$\Sigma Y = 1469$$

$$\Sigma X^2 = 47857$$

$$\Sigma Y^2 = 46857$$

$$\Sigma XY = 46874$$

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$a = \frac{(1469)(47857) - (1494)(46874)}{47(47857) - (1494)^2}$$

$$a = \frac{70.301.933 - 70.029.756}{2.241.279 - 2.232.036}$$

$$a = \frac{272.177}{17.243}$$



$$a = 15.784$$

selanjutnya untuk mencari nilai b, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{47(46874) - (1494)(1469)}{47(47857) - (1494)^2}$$

$$b = \frac{13019}{2.249.279 - 2.232.036}$$

$$b = \frac{13019}{17.243}$$

$$b = 0.755$$

Setelah nilai a dan b diketahui yaitu a =15,784 dan b =0,755 berdasarkan ketentuan hasilnya di interpretasikan jika nilai b positif artinya menaikkan dan jika nilai b negative artinya menurunkan, maka persamaan matematis regresi linear variable bebas (X) lingkungan kerja terhadap variable terikat (Y) kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

Untuk variabel X tertinggi : (36)

$$Y = a + b (x)$$

$$Y = 15,784 + 0,755(36)$$

$$Y = 15,784 + 27,18$$

$$Y = 42,964$$

Untuk variabel X terendah (28)

$$Y = a + b(x)$$

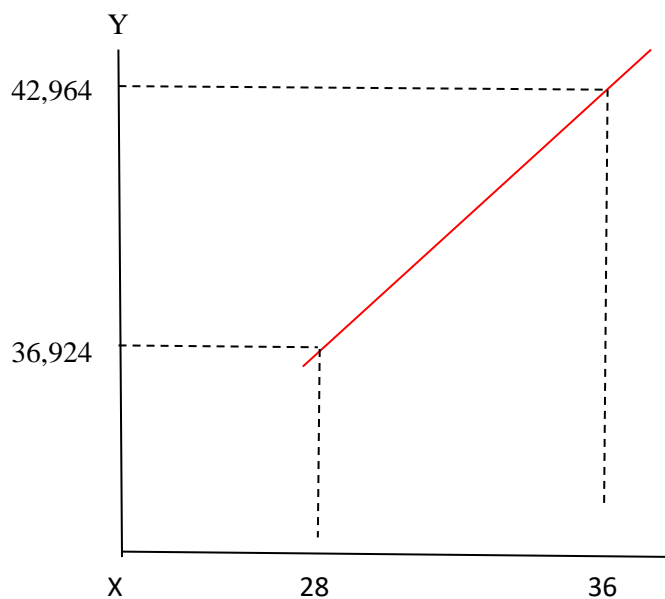
$$Y = 15,784 + 0,755(28)$$

$$Y = 15,784 + 21,14$$

$$Y = 36,924$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi linear nilai variable bebas tingkat maksimum (36) adalah 42,964 nilai minimum (28) adalah 36,924 ini berarti mengalami kenaikan sebesar 6,040. Dari hasil persamaan regresi linear sederhana ini dapat dilihat pada gambar berikut :

#### 4.1 Grafik Garis Regresi Linear Sederhana



Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan adalah mengalami kenaikan hasil dari 28 ke 36 akan menaikkan partisipasi dari 36,924 menjadi 42,964.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik memiliki suasana kerja yang nyaman dan tenang serta bebas dari suara kebisingan, Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, serta faktor keamanan yang dapat memberikan ketenangan bagi para pegawai sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk kategori sedang berdasarkan hasil responden.

- a. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa 47 orang responden yang menyatakan lingkungan kerja dalam kategori tinggi adalah 7 orang atau 14,89%, yang menyatakan lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 31 orang atau 65,95%, dan yang menyatakan lingkungan kerja tergolong dalam kategori rendah sebanyak 9 orang atau 19,14%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk dalam kategori sedang sebanyak 65,95%
- b. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa 47 orang responden yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 15 orang atau 31,91%, yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori sedang sebanyak 29 orang atau 61,70%, sedangkan yang menyatakan

kinerja pegawai dalam kategori rendah adalah sebanyak 3 orang atau 6.38%.

- c. Melalui Korelasi Product Moment hasil perhitungan tersebut menghasilkan  $r_{xy} = 0.03$  dengan melihat  $r$  table (patokan) populasi 47 responden dengan taraf signifikan 5% maka nilai  $r$  table ( $r_{xy}$ ) yang nilainya 0,03 lebih besar dari pada  $r$  nilai table (patokan) yakni 0.288 atau  $0,03 > 0.288$ , maka dari itu hipotesis alternative diterima, yakni ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
- d. Melalui Uji Signifikan dalam daftar table distribusi  $t$  ( terlampir ) pada taraf 5% dengan  $dk$  47 diketahui  $t$  table = 2,011 sedangkan dalam perhitungan  $t$  hitung diperoleh 2,131 dengan demikian  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table ( 2,313 > 2,011 ) maka  $H_a$  diterima, artinya “ signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan “ dengan hasil signifikan 2,131.
- e. Melalui uji Determinan dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 0,091% . Hal ini menunjukan bahwa koordinasi variable (X) yang dapat secara bersama-sama telah menjelaskan sekitar 0,091% dari kinerja pegawai , sedangkan sisanya 99,9% disebabkan oleh factor-faktor lain.
- f. Berdasarkan Uji Regresi Linear berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi Linear nilai variable bebas (x) , tingkat maksimum

(36) adalah 42,964 nilai minimum (28) adalah 36,924. Hal ini berarti mengalami kenaikan sebesar 6,040.

## **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

- a. Diharapkan pihak Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dapat memperhatikan serta meningkatkan lingkungan kerja sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik lagi.
- b. Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan harus ditingkatkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- BPFE.Ridwan, 2007, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Rineka Cipta, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi
- Hani Handoko T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke 3, Penerbit Ganesa, Yogyakarta 2005.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Hidayat, Syarifudin. 2002. *Metode Penelitian*. Bandung : Mandar Maju
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika ADITAMA.
- Nawawi, H. Handari. 1983. *Metode Penelitian Deskriptif*. Gajah Mada university press. Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:
- Raja Grafindo Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi Negara*, Alfabeta Bandung
- , 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua Belas, Alfabeta: Bandung
- , 2003. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Winardi, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.

Sedarmaynti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar  
Maju: Bandung.

Sudaryo, Yoyo dkk. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak  
Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : CV Andi Offest.



Disetujui 01/05/2020

**ANGKET**

**PENELITIAN SKRIPSI**

Nomor Kode Responden : .....

Pangkat atau Golongan/Ruang : .....

Usia/umur Responden : .....

Petunjuk Jawaban Angket :

1. Alternatif jawaban pertanyaan angket telah disiapkan, mohon kepada Bapak/Ibu untuk memilih salah satu dengan tanda silang ( X ) pada jawaban yang dianggap benar.
2. Terima kasih atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini.

**1. Variabel (X) adalah Lingkungan Kerja**

**a. Suasana Kerja**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah suasana ruang kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan membuat pegawai semakin semangat dalam bertugas?
  - a) Ya
  - a) Kadang-kadang
  - b) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah lingkungan kerja Dinas Koperasi UMKM Kota Medan tenang dan bebas dari suara keributan ?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai Dinas Koperasi UMKM selama bekerja ?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak



**b. Hubungan Dengan Rekan Kerja**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah hubungan antar rekan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sangat harmonis?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah hubungan komunikasi antar rekan kerja terbuka terkait dalam penyelesaian pekerjaan?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

**c. Fasilitas**

- 1) Menurut Bapak/Ibu untuk mendorong kinerja apakah tersedia fasilitas berupa ruang kerja dan peralatan kantor seperti computer yang memadai?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah fasilitas kantor berupa computer dapat digunakan dengan baik?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

c) Tidak

**d. Kerjasama Tim**

1) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

2) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan bekerja dengan terbuka dan jujur dalam berkomunikasi.?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

3) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mempunyai rasa memiliki dalam menjaga fasilitas kantor ?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

2) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mengerjakan pekerjaannya secara efektif ?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

3) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mengerjakan pekerjaannya secara efisien ?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

**c. Waktu Kerja**

1) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan datang ke kantor untuk bekerja tepat waktu ?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

2) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan memanfaatkan waktu kerja dengan benar?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

3) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan pulang kerja sesuai jadwal sebagaimana yang tercantum dalam peraturan yang berlaku?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang

## 2. Variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai

### a. Kualitas Kerja

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dapat dikatakan berkualitas?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah kualitas kerja sudah memenuhi standar kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya ?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

### b. Kuantitas Kerja

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standart oprasional prosedur (SOP) yang diharapkan oleh Dinas?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

3) Menurut Bapak/Ibu apakah tersedia fasilitas penunjang kerja seperti wifi ?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

**d. Keamanan**

1) Menurut Bapak/Ibu apakah di Dinas Koperasi UMKM di Kota Medan memiliki petugas keamanan?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

2) Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya petugas keamanan memberi ketenangan bekerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak

3) Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya keamanan memberikan kenyamanan dalam bekerja?

- a) Ya
- b) Kadang-kadang
- c) Tidak



Unggul, Cerdas dan Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN  
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Medan, 01 Februari 2020.  
FISIP UMSU  
di  
Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Desy Elfanita  
N P M : 60310099  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Tabungan sks : 125,0 sks, IP Kumulatif 3,53

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan	dit
2	Pengaruh Pembinaan Terhadap Peningkatan Kualitas Kelengkapan Koperasi Di Dinas UMKM Kota Medan	
3	Strategi Peningkatan Kualitas Kelengkapan Koperasi pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;\*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :  
Diteruskan kepada Dekan untuk  
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 01 Februari 2020

Ketua,

*[Signature]*

(.....)

Pemohon,

*[Signature]*  
(Desy Elfanita)

Nahri Khaniah

\*) dilampirkan setelah judul ditandatangani oleh Ketua Jurusan



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**

**Nomor : 10.057/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2020**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **01 Februari 2020** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **DESY ELFIANITA**  
N P M : 1603100099  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2019/2020  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

Pembimbing : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 01 Februari 2021.**

Ditetapkan di Medan,  
Medan, 11 Jumadil Akhir 1441 H  
05 Februari 2020 M

Dekan



**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.**

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal



Unggul, Cerdas & Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-3

PERMOHONAN  
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 11 Maret 2020

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : DESY ELFIANITA  
N P M : 1603100099  
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10.087/SK/II.3/UMSU-03/F/20.20 tanggal 01 FEBRUARI 2020 dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA NEGAWAI  
DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester I s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proopsal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap -3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menvetui :

Pembimbing

(.....)

Pemohon,

(.....)

*Desy Elfanita*



**UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**  
Nomor : 272/KEP/III.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Senin, 06 April 2020  
W a k t u : 09.00 WIB s.d. Selesai  
Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UMSU  
Pemangpin Seminar : Nalul Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Peserta	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggap	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
1	DESY ELFANITA	1903100099	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	NALUL KHARIRAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA DINAS KOPERASI UMMI KOTA MEDAN
2	KHOIRUNNISA	1903100060	NALUL KHARIRAH, S.IP, M.Pd	A. Hidayah DLT, Drs, H, M.Si	PENGARUH PENGAWASAN ATAS ANGGARAN LANGSUNG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEKERJA DI DINAS PERKUBUNGAN KOTA MEDAN
3	GUSTI RAMA DONA	1903100068	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP	PENINGKATAN PROFESIONALISME PEKAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM RANGKA PELAYANAN PENGURUSAN KARTU KELUARGA DI KANTOR CAMAT SIMPANG KANAN ROKAN HILIR
4	BAYU KRISNA	1903100023	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	NALUL KHARIRAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 2016 DALAM RANGKA AKSESIBILITAS PENDIDIKAN BAGI BAKYARAKAT DI KABUPATEN DELI SERDANG
5	ASMA HUSNA	1903100045	NALUL KHARIRAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 24 TAHUN 2016 DALAM RANGKA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PERIZINAN BERBASIS ELEKTRONIK DI KABUPATEN ACEH TENGGARA

Medin, 02 April 2020 14:41:11  
01 April 2020 M  
Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.S.P.



Bila mengesah surat ini agar ditubuhkan nomor dari langkahnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 306/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2020  
Lampiran : --  
Hal : *Mohon Diberikan izin*  
*Penelitian Mahasiswa*

Medan, 11 Ramadhan 1441 H  
04 Mei 2020 M

Kepada Yth : **Kepala Balitbang Kota Medan**  
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **DESY ELFIANITA**  
N P M : 1603100099  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2019/2020  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

  
Dekan  
**Dr. Anin Saleh, S.Sos.,MSP.**

Cc : File.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH**

Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 7.7 Telp. 061 - 8446005 Fax. 061 - 8446005  
Email : [diskopumkm@pemkomedan.go.id](mailto:diskopumkm@pemkomedan.go.id) Website : [www.diskopumkm.pemkomedan.go.id](http://www.diskopumkm.pemkomedan.go.id)  
Medan - 20126

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 0701/2000

Sehubungan dengan Surat Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor 070/462/Balitbang/2020 Tanggal 12 Mei 2020, Perihal Surat Rekomendasi Penelitian, Berkenaan dengan hal tersebut diatas diberitahukan bahwa :

Nama : Desi Elfianita  
NPM : 1603100099  
Prodi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Medan  
Lamanya : 1 (satu) bulan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan Penelitian pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan dari tanggal 14 Mei s/d 16 Juni 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 17 Juni 2020  
KEPALA DINAS KOPERASI UKM  
KOTA MEDAN,



Dra. EDLIATY, M.AP  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19660804 198603 2 002



Unggul, Cerdas, Berprestasi  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan lengkainya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Barri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : DESY Elfanita  
N P M : 1603100009  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja p

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	15 April 2020	Sempurnakan Proposal sesuai hasil seminar dan Perbaikan kuisioner	
2.	20 April 2020	Perbaikan draf kuisioner	
3.	22 April 2020	Perbaikan draf kuisioner	
4.	27 April 2020	Perbaikan draf kuisioner	
5.	11 Mei 2020	Acc draf kuisioner	
6.	22 Juni	Perbaiki Abstrak, Latar belakang, Pembahasan	
7.	4 Juli	Perbaiki Abstrak, Latar belakang, Kesimpulan	
8.	11 Juli 2020	Perbaiki Abstrak, Latar belakang, Pembahasan	
9.	25 Juli 2020	Perbaiki Abstrak, latar belakang	
10.	28 Juli 2020	Acc Skripsi	

Medan, 29 Juli 2020.

Dekan,

Dr. Arfan Salsah, M.Sp

Ketua Program Studi,

Nahli Khairah, S.IP., M.Pd

Pembimbing ke : .....

Nahli Khairah, S.IP., M.Pd



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238  
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 1024/KET/II.7-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Desy Elfianita  
NPM : 1603100099  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan/ P.Studi : Ilmu Administrasi Negara

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 8 Zulhijjah 1441 H  
29 Juli 2020 M

Kepala UPT Perpustakaan,

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : DESY ELFIANITA  
Tempat/Tgl Lahir : Kuala/25 Agustus 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl.pendidikan gg.ikhlas no 3  
Anak ke : 1 dari 3 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Alm Zulfahmi  
Ibu : Sri Astuti  
Alamat : Jl.sailendra lingkungan VI,kuala langkat

### Pendidikan Formal

1. SDN KP.SELAMAT Tamat Tahun 2010
2. SMP SWASTA HARAPAN BANGSA Tamat Tahun 2013
3. SMAN 3 MEDAN Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10

**UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI**  
Nomor : 485/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2020

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Rabu, 12 Agustus 2020 / *Selasa, 11 Agustus 2020*  
Waktu : 08.30 s.d. Selesai  
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	GUSTI RAMA DONA ✓	1603100068	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. R. KUSNADI, MAP	PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM RANGKA PELAYANAN PENGURUSAN KARTU KELUARGA DI KANTOR CAMAT SIMPANG KANAN ROKAN HILIR
2	DESY ELFIANTA ✓	1603100099	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMMK KOTA MEDAN
3	BAYU KRISNA ✓	1603100023	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 2016 DALAM RANGKA AKSESIBILITAS PENDIDIKAN BAGI MASYARAKAT DI KABUPATEN DELI SERDANG
4						
5						

Notulis Sidang :

1.

Disahkan oleh :  
  
Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Medan, 18 Dzulhijjah 1441 H  
08 Agustus 2020 M

Ketua  
  
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

  
Penitia Ujian

  
Sekretaris  
Dr. ZULFAHRI, M.I.Kom