



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310255**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310255
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN LANGKAT

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI


RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.


Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn

PEMBIMBING I


NUZULIATI, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II


SURYA ASIH, S.E., M.Si.



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310255
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN LANGKAT



KETUA
RAMADHAN HARAHAF, S.E., S.Psi M.Si.

ANGGOTA II

SURYA ASIH, S.E., M.Si

Medan, Juli 2021

ANGGOTA I

NUZULIATI, S.E., M.Si

ANGGOTA III

IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M

ANGGOTA IV

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aulia Syahfitri
Npm : 1715310255
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



Aulia Syahfitri
NPM:1715310255

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Syahfitri
Npm : 175310255
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana langkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, Juli 2021



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap

at/Tgl. Lahir

Pokok Mahasiswa

m Studi

ntrasi

n Kredit yang telah dicapai

Hp

n ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai

: AULIA SYAHFITRI

: MEDAN / 23 Januari 1999

:1715310255

: Manajemen

: Manajemen SDM

: 144 SKS, IPK 3.65

: 082275854688

:

Judul

engaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat0

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Bektor I,

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 01 Maret 2021

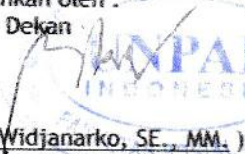
Pemohon,


 (Aulia Syahfitri)

Tanggal :

Disahkan oleh :


Dekan


 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 04/03-2021.....

Disetujui oleh :

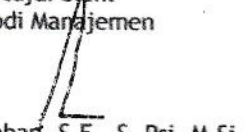
Dosen Pembimbing I :


 (Nuzuliaty, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :

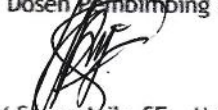
Ka. Prodi Manajemen


 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 04/03-2021.....

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :


 (Surya Asih, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 01 Maret 2021 19:36:45

Acc Sempul
4/13-2021
Suzy Ash SEMG

Acc Sempul
4/13-2021



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN LANGKAT**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AULIA SYAHFITRI

NPM : 1715310255

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061)30106060 P.O. BOX. 1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial & Sains
Dosen Pembimbing I : Nuzuliati, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Aulia Syahfitri
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk/ NPM : 1715310255
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
11 Februari 2021	1. lengkapi pada latar belakang dengan teori gab dan resert gab 2. tambahkan penelitian sebelumnya 3. hipotesa hapus kata-kara diduga dan point empat tambahkan bersama-sama/simultan 4. tabel defenisi operasional hilangkan kata-kata operasional dan pada kolom indikator hanya ditulis point-point indikatornya 5. pada sampel pertanyaan jumlah sampel jangan berulang 6. setiap paragraf usahakan 5 baris		
21 Februari 2021	Silahkan lanjut ke pembimbing dua		
21 Februari 2021	Acc seminar proposal		

Medan,
Diketahui/Disetujui Oleh:
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Nuzuliati, S.E., M.Si





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Surya Asih, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Aulia Syahfitri
Jurusan / Program Studi : SDM /Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310255
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24 Februari 2021	1. Perbaiki kata pengantar 2. Perbaiki daftar isi 3. Perbaiki kata yang salah dan kurang 4. Perbaiki penulisan teori harus dimasukkan dari mana sumbernya 5. Perbaiki kata diatas menjadi di atas 6. Hilangkan bagi pembaca dalam manfaat penelitian 7. Perbaiki halaman 8. Perbaiki kata gambar kerangka konseptual harus dibawah 9. Membuat kata bahasa inggris/bahasa asing harus miring 10. Perbaiki daftar pustaka	 	
4/03-2021	Acc. Sempol		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II



Surya Asih, S.E., M.Si

Acc. Sidang Meja Hijau
22/06-21

Surya Asih, S.E., M.Si.



Acc Meja Hijau

15/06 '21

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310255

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Nuzuliati, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Aulia Syahfitri
Jurusan / Program Studi : SDM /Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310255
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
12 Juni 2021	1. Tambahuan Pra survey di latar belakang bab 1 2. Hitungan total ditabel karakteristik responden dan tambahuan persen (%) 3. Perbaiki tabel uji validitas 4. Pada uji koefisien determinasi (R^2) kata-kata nya jangan berulang-ulang		
15 Juni 2021	Acc sidang meja hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn

Dosen Pembimbing I

Nuzuliati, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Surya Asih, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Aulia Syahfitri
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310255
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18/06-2021	Abstrak, tambahkan hasil penelitian. Kata Pengantar, Daftar Isi, perbaikan Sistematika Penulisan sesuaikan dengan Buku Pedoman UNPAB. Teori uji t, tambahkan dan hasil uji t dipertimbangkan di revisi. Perbaiki kesimpulan untuk uji t. Perbaiki Daftar Pustaka.		
22 Juni 2021	acc. Sidang Meja Hijau		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Onay Medaline, S.H., M.Ku

Dosen Pembimbing II

Surya Asih, S.E., M.Si

Acc. Juhid Lux
05/08-21
Surya Arih S.E. M.Si



Acc Juhid Lux
(Nuzulati)
02/08 '21

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310255

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Erasmu Muharram Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

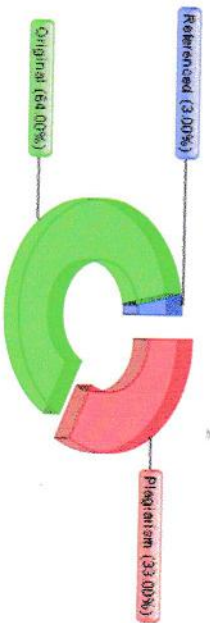
Analyzed document: AULIA SYAHFITRI_1715310255_MANAJEMEN.docx, referred to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Passed Rewrite
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

Referen chart



Distribution graph



top sources of plagiarism 34

- 16% 2009 https://repository.unma.ac.id/10944/1/RAMA_b1201_01011361419175_0007075906_0001075605_02.pdf
- 18% 2019 <https://icce.se.uicd.com/doc/pdf/48518447.pdf>
- 10% 1319 <https://jurnal.uniriga-palembang.ac.id/index.php/Ekonomikafelicle/download/5086/4501>



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4443/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: AULIA SYAHFITRI

: 1715310255

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 23 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Juni 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

Medan, 25 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AULIA SYAHFITRI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 23 Januari 1999
 Nama Orang Tua : PARYONO
 NIM : 1715310255
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No HP : 082275854688
 Alamat : Dusun v Klumpang Kampung Hampanan Perak

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat**. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Hormat saya



AULIA SYAHFITRI
 1715310255

Handwritten signature and date: 25/6/21

Mengetahui/Disetujui oleh :



Onny Medaline, SH., M. Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

dan :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 36 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang diolah melalui SPSS versi 17.0 dengan model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. Diperoleh hasil uji t atau uji parsial dari variabel Lingkungan Kerja t hitung sebesar $2.333 > t$ tabel 2.036 serta variabel Komunikasi t hitung sebesar $2.819 > 2.036$ dan variabel Motivasi Kerja t hitung sebesar $2.091 > 2.036$. Diperoleh hasil uji f atau simultan sebesar f hitung $81.067 > 2.901$. Dan diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 88.4% sisanya yaitu 11.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, communication and work motivation on employee performance at the Central Bureau of Statistics, Langkat Regency. The number of samples in this study were 36 employees. This study uses quantitative research methods that are processed through SPSS versi 17.0 with multiple linear regression models. The results of this study indicate that the work environment, communication and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Langkat Regency. The results of the t test or partial test of the work environment variable t count of 2.333 > t table 2.036 and the communication variable t count of 2.819 > 2.036 and the work motivation variable t count of 2.091 > 2.036. Get f or simultaneous test results of f count 81.067 > 2.091. And the coefficient of determination obtained os 88.4% the remaining 11.6% is influenced by other variables.

Keywords: Work Environment, Communication, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Adapun judul penelitian ini “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Nuzuliati, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang sudah sabar dalam membimbing memberiarahan dan motivasi serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang memberi banya masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat dengan mudah menulis skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan beserta seluruh staff dan pegawai Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan informasi kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Pimpinan dan Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat yang telah memberikan izin penelitian dan seluruh pegawai yang telah memberikan waktu untuk penelitian ini.
8. Kepada kedua orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan doa dan dukungan dengan penuh kasih sayang dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
9. Serta seluruh rekan-rekan yang tidak bisa disebut nama nya satu persatu yang telah memberikan bantuan dan masukkan sehingga penelitian ini selesai dengan tepat waktu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Agar penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik.

Medan, Juli 2021
Penulis

Aulia Syahfitri
NPM:1715310255

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Penilaian Kinerja	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
d. Indikator Kinerja	15
2. Lingkungan Kerja	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
3. Komunikasi.....	19
a. Pengertian Komunikasi.....	19
b. Manfaat Komunikasi	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	20
d. Rintangan Dalam Berkomunikasi	23
e. Arus Komunikasi Dalam Organisasi	23
f. Indikator Komunikasi	26
4. Motivasi Kerja	26
a. Pengertian Motivasi Kerja	26

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
c. Indikator Motivasi Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Konseptual.....	30
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	33
1. Lokasi Penelitian	33
2. Waktu Penelitian.....	33
C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	34
1. Variabel Penelitian.....	34
2. Definisi Operasional	34
D. Populasi Dan Sampel/ Jenis Dan Sumber.....	36
1. Populasi	36
2. Sampel.....	37
3. Jenis Dan Sumber Data	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Observasi.....	38
2. Interview	38
3. Kuesioner	38
F. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Kualitas Data	38
a. Uji Validitas.....	38
b. Uji Reliabilitas	39
2. Uji Asumsi Klasik.....	39
a. Uji Normalitas	39
b. Uji Multikolinearitas	40
c. Uji Heteroskedastisitas.....	40
3. Regresi Linier Berganda	41
4. Uji Hipotesis.....	41
a. Uji F.....	41
b. Uji t.....	42
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	42
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Tempat Penelitian	43
a. Sejarah Singkat Badan Pusat Statistik.....	43
b. Struktur Organisasi Kantor Badan Pusat Statistik	46
c. Tugas Dan Tata Kerja.....	47
d. Visi Dan Misi Badan Pusat Statistik	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden	49
3. Deskriptif Variabel Penelitian	51

4. Uji Kualitas Data	59
a. Uji Validitas	59
b. Uji Reliabilitas	60
5. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Multikolinieritas	62
c. Uji Heteroskedastisitas	63
6. Regresi Linier Berganda	64
7. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji F.....	66
b. Uji t.....	67
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	69
2. Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	69
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	70
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Variabel Kinerja	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variable Komunikasi.....	4
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variable Motivasi.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	49
Tabel 4.2 Skor Dan Penilaian	51
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	52
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X_2).....	54
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_3).....	55
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	58
Tabel 4.7 Uji Validitas	59
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.9 Uji Multikolineritas	63
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.11 Uji F.....	66
Tabel 4.12 Uji t.....	67
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	61
Gambar 4.3 P-P Plot	62
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dapat dikatakan berkembang bisa dilihat dari sumber daya manusia nya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan suatu aset yang harus ditingkatkan seefektif dan seefisien mungkin, sehingga akan menumbuhkan kinerja yang berkualitas. Peran sumber daya manusia didalam sebuah organisasi sangat penting dan menentukan perkembangan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kinerja yang berkualitas.

Hal yang terpenting dalam sumber daya manusia adalah terdapat pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Moeheriono dalam (Fachrezi & Khair, 2020), mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pra survey penyebaran kuesioner sementara kepada 18 pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten langkat dari beberapa indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pra Survey Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu?	6	33%	12	67%
2	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang diberikan kantor ?	7	39%	11	61%
3	Apakah anda bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan ?	7	39%	11	61%

Sumber: hasil pra survey diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat menunjukkan bahwa kinerja pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat berdasarkan perhitungan kuesioner sementara dengan beberapa indikator kinerja yang dibagikan kepada pegawai. Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja masih kurang seperti kurangnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan dengan standar yang diberikan kantor, dan pegawai yang bekerja memenuhi target masih kurang.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Nitisemito dalam (Fachrezi & Khair, 2020). Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang membuat nyaman para pegawai sehingga berdampak pada kenaikan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil pra survey penyebaran kuesioner sementara kepada 18 pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat dari beberapa indikator Kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Apakah anda memiliki ruang gerak yang cukup leluasa pada saat bekerja?	7	39%	11	61%
2	Apakah tempat anda kerja jauh dari suara bising?	8	44%	10	56%
3	Apakah hubungan antar pegawai terjalin dengan baik saat bekerja?	7	39%	11	61%

Sumber: hasil pra survey diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat menunjukkan bahwa lingkungan kerja Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat berdasarkan perhitungan kuesioner sementara dengan beberapa indikator lingkungan kerja yang dibagikan kepada pegawai. Tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman, lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu lingkungan kerja masih kurang tertata dengan rapi banyak dokumen atau kertas yang tidak tersusun dengan rapi.

Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan antara satu dengan yang lain baik dalam sehari-hari seperti dirumah tangga, ditempat bekerja, dan disekitar lingkungan masyarakat. Menurut Handoko dalam (Fachrezi & Khair, 2020). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Komunikasi sangatlah penting dan tidak dapat dipungkiri, begitu juga pentingnya bagi suatu organisasi atau sebuah perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik didalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan akan berjalan lancar dan begitu juga sebaliknya.

Dan dengan adanya suatu komunikasi di organisasi atau perusahaan maka proses tidak akan terhambat, karena pegawai akan saling berhubungan satu dengan yang lainnya, kurang atau tidaknya komunikasi didalam organisasi atau perusahaan tersebut akan berakibat tidak baik bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Maka dengan itu, komunikasi diharapkan dapat efektif sesuai tujuan dari organisasi atau perusahaan yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil pra survey penyebaran kuesioner sementara kepada 18 pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat dari beberapa indikator komunikasi sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Komunikasi (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Apakah komunikasi yang terjalin sangat baik?	7	39%	11	61%
2	Apakah anda dapat mengerti dengan baik informasi yang diberikan?	8	44%	10	56%
3	Apakah anda selalu bertindak dengan baik saat berkomunikasi?	10	56%	8	44%

Sumber : hasil pra survey diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat menunjukkan bahwa komunikasi pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat berdasarkan perhitungan kuesioner sementara dengan beberapa indikator komunikasi yang dibagikan kepada pegawai yang menjawab tidak lebih banyak daripada yang menjawab

setuju. Artinya, komunikasi belum terjalin dengan baik, pegawai belum mengerti dengan baik informasi yang diberikan, dan pegawai masih belum bertindak dengan baik saat berkomunikasi.

Selain lingkungan kerja dan komunikasi, motivasi kerja pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Mangkunegara (2018) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan ke arah suatu tujuan tertentu.

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja menjadi pemicu agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai meskipun pegawai tersebut memiliki potensi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pra survey penyebaran kuesioner sementara kepada 18 pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat dari beberapa indikator Motivasi Kerja sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Apakah anda selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan kantor?	8	44%	10	56%
2	Apakah anda selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kantor dengan tepat waktu?	7	39%	11	61%
3	Apakah anda selalu bekerja keras agar memberikan hasil kerja yang baik?	8	44%	10	56%

Sumber: hasil pra survey diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat menunjukkan bahwa motivasi kerja Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat berdasarkan perhitungan

kuesioner sementara dengan beberapa indikator motivasi kerja yang dibagikan kepada pegawai yang menjawab tidak lebih banyak daripada yang menjawab setuju. Artinya, pegawai kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan, pegawai belum menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan masih kurangnya pegawai dalam bekerja keras agar memberikan hasil hasil kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Masih rendahnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan pegawai yang bekerja memenuhi target, hal ini menyebabkan kinerja pada pegawai masih rendah.
- b. Lingkungan kerja yang kurang nyaman karena ruang gerak kerja yang tidak leluasa, kantor yang cukup bising membuat suasana kantor tidak tenang dan kantor tidak tertata dengan rapi.

- c. Rendahnya komunikasi yang terjalin, karena pegawai belum mengerti dengan baik informasi yang diberikan dan pegawai belum bertindak dengan baik saat berkomunikasi.
- d. Pegawai kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan dengan tepat waktu dan pegawai dalam bekerja keras sehingga menyebabkan rendahnya motivasi pada pegawai.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi permasalahan penelitian. Dengan begitu penulis hanya membatasi masalah pada “Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.
- b. Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.
- c. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.
- d. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat yaitu :

- a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis terutama dengan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai.

- b. Bagi Kantor Badan Pusat Statistik

Sebagai masukan dalam pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pihak organisasi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja

pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan serta menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian selanjutnya.

d. Bagi Universitas

Penelitian ini merupakan syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi mahasiswa/mahasiswi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Reza Almustofa (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Jumlah Observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 100 pegawai sebagai responden sedangkan penelitian ini berjumlah 36 pegawai.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu di Perum Bulog Divisi Regional Jakarta, sedangkan penelitian ini di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Busro (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja dari pegawai yang menunjukkan suatu keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki pegawai maka semakin baik kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2018) mengatakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017) mengatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Penilaian Kinerja

Dessler dalam Busro (2018) menyatakan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan lima faktor kriteria penilaian kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang dapat diamati dari akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang dapat dilihat dari volume keluaran dan kontribusi bagi pencapaian target.
- 3) Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dalam bentuk saran, arahan dan perbaikan.
- 4) Kehadiran atau kedisiplinan pegawai yang dapat dilihat dari regularitas, tingkat keandalan dan ketepatan waktu bekerja
- 5) Konservasi yang ditunjukkan oleh pegawai yang meliputi kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan, tingkat penghematan terhadap bahan habis pakai yang dimiliki perusahaan/kantor, kemampuan menghindari kerusakan alat dan kemampuan melakukan pemeliharaan peralatan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir dalam (Aulia, 2019) yaitu :

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
- 3) Rencana kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Karakter kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

- 9) Kepuasan kerja, merupakan peranan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dalam tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.
- 14) Komunikasi kerja, merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

Sedangkan menurut menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:202)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Kompensasi
- 2) Motivasi & Pengakuan
- 3) Sistem/Prosedur
- 4) Kompetensi
- 5) Pemimpin & kepemimpinan

- 6) Komunikasi
- 7) Budaya Organisasi & Lingkungan

d. Indikator Kinerja

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017) indikator dari kinerja pegawai meliputi :

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Taat Asas

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan Terry dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019). Menurut Sedarmayanti dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok.

Sementara itu, menurut Kussrianto dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Adapun pengertian lingkungan kerja menurut Budiyono dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) lingkungan

kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai sebuah organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nela dalam (Sari, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Temperatur, dalam keadaan normal, bagian-bagian tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normalnya melalui sistem tubuh yang sempurna untuk beradaptasi dengan perubahan di dunia luar. Namun kemampuan adaptasi ini memiliki batasan yaitu apabila perubahan suhu tubuh manusia tidak melebihi 20% pada kondisi normal dan tidak melebihi 35% pada kondisi dingin, maka tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri sesuai dengan suhu luar kondisi tubuh.
- 2) Kelembaban, mengacu pada jumlah air yang terkandung di udara, biasanya dinyatakan sebagai presentase. Kelembaban terikat atau

dipengaruhi oleh suhu udara, dan bekerja sama antara suhu, kecepatan udara yang bergerak dan radiasi panas di udara.

- 3) Sirkulasi udara, oksigen adalah gas yang dibutuhkan organisme hidup untuk mempertahankan kelangsungan hidup yaitu proses metabolisme. Ketika kandungan oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan manusia, dikatakan udara di sekitarnya menjadi kotor.
- 4) Pencahayaan, cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi pegawai untuk menjamin kesehatan kerja. Oleh karena itu, pencahayaan yang terang dan tidak silau perlu diperhatikan agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan serius dan meminimalkan kesalahan pekerjaan.
- 5) Kebisingan, masalah kebisingan kerja adalah kebisingan, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.
- 6) Getaran mekanisme, getaran mekanisme mengacu pada getaran yang ditimbulkan oleh peralatan mekanis, beberapa diantaranya akan mencapai tubuh pegawai dan dapat menyebabkan konsekuensi yang tidak diinginkan.
- 7) Keamanan, lingkungan kerja yang aman akan menciptakan tenang dan nyaman, yang akan memberikan rasa dorongan untuk bekerja. Keamanan yang terjadi di lingkungan kerja adalah keamanan milik pribadi pegawai.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) indikator Lingkungan Kerja meliputi :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai

2) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai

3) Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja

4) Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja

5) Ruang Gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya

6) Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan

7) Hubungan Antar Pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukan.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Hamali (2018) Komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

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

Adapun menurut Wibowo dalam (Fachrezi & Khair, 2020) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

Menurut beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian informasi dari sebuah ide-ide dari satu pihak ke pihak yang lain nya, baik individu maupun

dengan kelompok untuk menginterpretasikan yang dimaksud dan menjalankan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

b. Manfaat Komunikasi

Menurut Usman dalam (Sari, 2017) manfaat Komunikasi adalah sebagai berikut yaitu :

- 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Untuk menyampaikan dan menerima informasi.
- 3) Untuk menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Untuk mengubah perilaku seperti pola pikir, perasaan dan tindakan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- 5) Untuk mengubah keadaan sosial.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2018) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut komunikator dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau dapat disebut komunikator yang terdiri dari :

- a) Keterampilan *sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap *sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap menyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

c) Pengetahuan *sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d) Media saluran yang digunakan *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari pihak *receiver* yaitu :

a) Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat

dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b) Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* harus bersikap positif terhadap *sender*.

c) Pengetahuan *receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

d) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

d. Rintangan Dalam Berkomunikasi

Ada tiga rintangan dalam berkomunikasi, yaitu rintangan pribadi, rintangan fisik dan rintangan bahasa. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2018) bahwa “*three types of barriers are personal, physical and semantic*”.

1) Rintangan Pribadi

Rintangan pribadi yang dimaksud adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

2) Rintangan Fisik

Rintangan fisik yang dimaksud adalah terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat penguat suara, SSB (*Single Side Band*) dan alat komunikasi lainnya.

3) Rintangan Bahasa

Rintangan bahasa yang dimaksud adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata.

e. Arus Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Busro (2017) arus komunikasi dalam organisasi yaitu sebagai berikut :

1) Komunikasi Ke Atas

Komunikasi ke atas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah ke tingkat yang hirarki yang lebih tinggi,

misalnya para pelaksana ke manajernya, atau dari para dosen ke dekan fakultas. Jenis komunikasi ini biasanya mencakup :

- a) Kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, artinya apa yang sedang terjadi di pekerjaan, seberapa jauh tercapainya, apa yang masih dilakukan dan masalah lain yang serupa.
 - b) Masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan pertanyaan yang belum terjawab.
 - c) Berbagai gagasan untuk perubahan dan saran-saran perbaikan.
 - d) Melaporkan pekerjaan yang telah dilaksanakan.
 - e) Meminta masukan, petunjuk dan arahan dari pimpinan
 - f) Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Komunikasi Ke Bawah

Komunikasi ke bawah merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang lebih tinggi ke tingkat hirarki yang lebih rendah. Sebagai contoh, pesan yang dikirim oleh manajer kepada karyawannya atau dari kepala sekolah kepada guru-gurunya, atau dari dekan fakultas kepada para dosennya, dari bupati kepada para camat dan kepala desa dan sebagainya.

Isi pesan komunikasi ke bawah antara lain :

- a) Perintah. Perintah merupakan contoh yang paling jelas untuk komunikasi ke bawah
- b) Penjelasan prosedur.
- c) Penggalan progress pekerjaan.

d) Penjelasan tujuan dan sebagainya.

Komunikasi ke bawah dan ke atas akan terjadi silih berganti, seiring dengan terjadinya umpan balik.

a) Komunikas Horizontal/Antar Sesama

Komunikasi horizontal adalah pesan yang dipertukarkan pada level hierarki yang sama. Beberapa komunikasi horizontal yaitu:

- 1) Memfasilitasi pemecahan masalah.
- 2) Memungkinkan sharing informasi di antara kelompok-kelompok yang berbeda.
- 3) Meningkatkan koordinasi kerja antar departemen atau tim.
- 4) Memperkuat semangat.
- 5) Membantu menyelesaikan konflik.

b) Arus komunikasi vertical naik, vertikal turun dan horizontal biasanya sangat terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang sangat dilaksanakan di dalam organisasi. oleh karena itu, sifat arus komunikasi tersebut meliputi:

- 1) Bersifat disengaja.
- 2) Mempunyai struktur.
- 3) Terjadi secara terencana.
- 4) Dalam rangka mengejar tujuan yang telah direncanakan.
- 5) Identitas keanggotaannya jelas.
- 6) Terjadi dalam suatu wadah organisasi.
- 7) Dapat dijadikan pedoman dalam bertindak.

8) Dapat didokumentasikan dalam bentuk transkrip dan rekaman.

9) Dapat dipertanggungjawabkan.

f. Indikator Komunikasi

Menurut Aw dalam (Ningsih, 2017) indikator dari komunikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang semakin baik
- 5) Tindakan

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu aktivitas yang melibatkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, secara baik dan dengan penuh tanggung jawab. Motivasi juga berfungsi sebagai sebuah penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya sebuah tujuan dari instansi atau perusahaan secara baik.

Berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Kondalkar dalam Hamali (2018) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakar yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Hamali (2018) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Adapun Motivasi menurut Abraham dalam Mangkunegara (2018) Motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto dalam (Fachrezi & Khair, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja

c. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018) indikator motivasi adalah sebagai berikut yaitu :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

B. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Reza Almustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2.	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah Jakarta.	Lingkungan Kerja sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Pegawai sebaga variabel dependen.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.
4.	Srimiatun dan Tri Prihatinta (2017)	Pengaruh Komunikasi dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Pendidikan Politeknik Negeri Madiun	Komunikasi dan Konflik sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.	Hasil menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
5.	Yunni Rusmawati Dj (2016)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya.	Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Hasil menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya.
6.	Zackharia Rialmi dan Morsen (2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Utama Metal	Komunikasi sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan

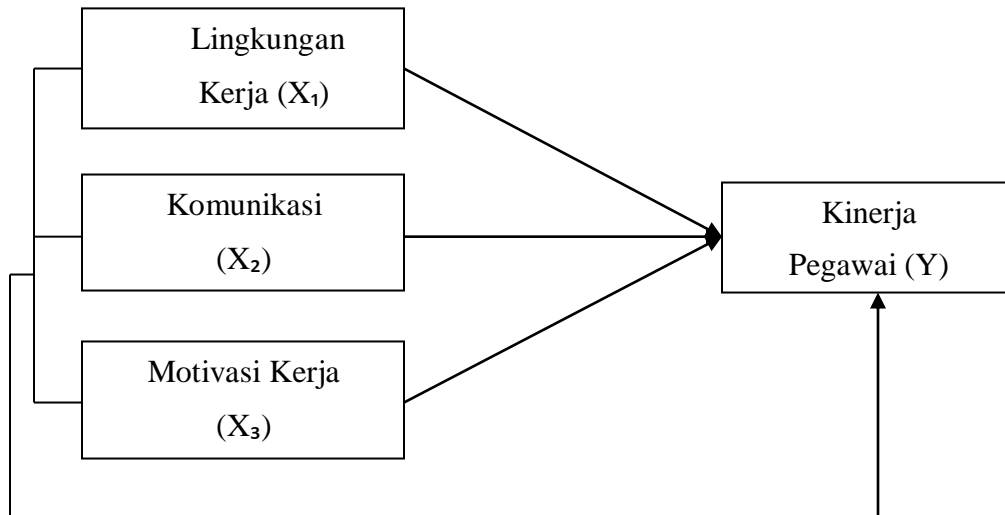
		Abadi.	variabel dependen.	kinerja karyawan.
7.	Diah Puspa Ningsih (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri.	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri.
8.	Bukhari & Sjahril Effendi Pasaribu (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen sedangkan Kinerja sebagai variabel dependen.	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Data diolah peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang

dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti Sugiyono (2019). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 kerangka konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.
4. Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik Sugiyono (2019).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Badan Pusat Statistik yang beralamat di Jalan T.Putra Azis No. 1 Stabat, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2020 sampai dengan selesai, dapat dilihat dari Tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Pengajuan judul	■							
Penyusunan proposal	■	■	■					
Perbaikan/ acc proposal				■				
Seminar proposal					■			
Pengolahan data						■		
Penyusunan skripsi						■	■	
perbaikan/ acc skripsi								■
Sidang meja hijau								■

Sumber : Penulis 2021

C. Variabel Penelitian & Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison, Anwar dan Komariyah (2017:203)	Indikator dari Kinerja yaitu : 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat Asas Edison, Anwar dan Komariyah (2017:203)	Likert
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019)	Indikator dari Lingkungan Kerja yaitu : 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan antar Pegawai Sedarmayanti dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019)	Likert
Komunikasi	Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada	Indikator dari Komunikasi yaitu: 1. Pemahaman 2. Kesenangan	Likert

	<p>orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.</p> <p>Mangkunegara (2018)</p>	<p>3. Pengaruh pada sikap</p> <p>4. Hubungan yang semakin baik</p> <p>5. Tindakan</p> <p>Aw dalam (Ningsh, 2017)</p>	
Motivasi Kerja	<p>Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.</p> <p>Abraham dalam Mangkunegara (2018:93)</p>	<p>Indikator dari Motivasi Kerja yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja Keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi/sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu <p>Mangkunegara (2018:111)</p>	Likert

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat yang berjumlah 36 orang pegawai.

2. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana seluruh pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat dijadikan sampel yaitu berjumlah 36 pegawai.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Sumber data sekunder dan sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dan, Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya Sugiyono (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1) Observasi (pengamatan)

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Pendapat ini menyatakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2) *Interview* (wawancara)

Menurut Sugiyono (2019) wawancara atau *interview* adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3) Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengetahui uji validitas valid atau tidak pada dilihat kolom *corrected item total correlation*. Untuk menentukan apakah item layak digunakan atau tidak maka batas nilai minimal korelasi 0,3 dapat digunakan sehingga item yang memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0,3 dianggap tidak valid Priyastama (2017).

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa Uji Reliabilitas adalah instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam menentukan reliabel atau tidaknya dapat digunakan batas nilai alpha 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Dilihat dari nilai *cronbach alpha* Priyastama (2017:).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Priyastama (2017) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal

pada grafik normal *P-P plot of regression standardized residual*. Bila titik-titik menyebarkan di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Apabila variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak sama dengan nol atau ortogonal. Ghazali dalam (Nadzif, 2020). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan nilai Vif. Variabel dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai Vif kurang dari 10 Ghazali dalam (Nadzif, 2020).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Prisyastama (2017) bahwa Heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*. Titik-titik harus menyebar bila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Prisyastama (2017) bahwa regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Adapun rumus sebagai berikut yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Komunikasi

X₃ = Motivasi

β = Koefisien Regresi

e = Error

4. Uji Kesesuaian

a. Uji F

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat Sujarweni dalam (Nadzif, 2020). Tingkat signifikan dalam uji f ini yaitu 5 %. Menurut Ghozali dalam (Nadzif, 2020) menjelaskan bahwa dalam

pengujian hipotesis digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Menurut Priyatno dalam (Erdiansyah, 2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan secara parsial (individu) antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan tingkat signifikan 5% = 0,05 dengan asumsi sebagai berikut :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi, Subiantoro & Hidayat (2017) Koefisien determinasi (R^2) yaitu itu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati 0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintahan non-departemen yang bertanggung jawab kepada presiden. Sebelumnya, BPS merupakan biro pusat statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang statistik. Berdasarkan UU ini ditindaklanjuti dengan peraturan perundang-undangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

1. Masa Pemerintahan Hindia Belanda

Sejak pemerintahan Hindia Belanda, Indonesia telah melakukan kegiatan statistik. Badan yang bertanggung jawab atas kegiatan ini didirikan pada Februari 1920 oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (Directeur van landbouw nijverheid en handel) di Bogor yang bertugas untuk mengolah dan mempublikasikan data statistik.

Pada tanggal 24 September 1924, pusat kegiatan kantor statistik dipindahkan ke Jakarta dengan nama Centraal Kantoor voor de Statistik (CKS) atau Kantor Pusat Statistik. Kegiatannya pada saat itu diutamakan untuk mendukung kebijakan pemerintahan Hindia

Belanda. Produk perundang-undangan Kantor Pusat Statistik adalah *volkstelling ordonnantie* 1930 (*Staatsblad* 1930 Nomor 128) yang mengatur sensus penduduk dan *statistiek orthonantie* 1934 (*staatsblad* Nomor 508), dan terlibat dalam kegiatan statistik. Pada tahun 1930, lembaga ini mengerjakan suatu kegiatan yang tak terlupakan atau monumental, yaitu sensus penduduk yang pertama dilakukan di Indonesia.

2. Masa Pemerintahan Jepang

Dari tahun 1942 hingga 1945, pemerintahan Jepang yang berkuasa di Indonesia memulai atau mengaktifkan kembali kegiatan statistik, terutama yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan perang/militer. Kantor Statistik di masa pemerintahan Jepang ini berada di bawah Subenur Militer (*Gunseikanbu*) dengan nama *Shomubi Chosasisu Gunseikanbu*.

3. Masa Indonesia Merdeka, 1945 – Sekarang

Setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia (RI) pada 17 Agustus 1945, kegiatan statistik tidak di bawah *Shomubi Chosasisu Gunseikanbu* diganti dengan nama Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum Republik Indonesia (KAPPURI), dipimpin oleh Mr. Abdul Jarim Pringgodigdo. Pada tahun 1946 KAPPURI pindah mengikuti pusat pemerintahan RI ke Yogyakarta. Pada saat itu, KAPPURI oleh Semaun. Sementara itu pemerintahan federal Belanda di Jakarta mengaktifkan kembali CKS. Berdasarkan surat ederan Kementerian

Kemakmuran No. 219/SC, pada 12 juni 1950 Chosasitsu Gunseikanbu dan KAPPURI menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) di bawah Kementerian Kemakmuran. 1 juli 1957, sesuai keputusan Presiden RI No.172/1957, KPS diubah menjadi Badan Pusat Statistik (BPS) dan Perdana Menteri secara langsung memimpin. Pada tahun 1961, BPS melakukan sensus pertama sejak masa kemerdekaan. Di setiap kantor Gubernur (provinsi), Kabupaten/kota dan Kecamatan dibentuk bagian yang mengurus pelaksanaan sensus penduduk. Pada tahun 1965, sesuai dengan keputusan Presidium Kabinet No. Aa/C/9 bagian sensus di setiap kantor Gubernur dan Kabupaten/kota tersebut ditetapkan menjadi Kantor Sensus dan Statistik.

4. Masa Pemerintahan RI 1966-Sekarang

Pada tahun 1968, ditetapkan peraturan Pemerintah No. 16 tahun 1968 yang mengatur organisasi dan tata kerja BPS. Tahun 1980 ditetapkan peraturan pemerintahan No. 6 tahun 1980 yaitu tentang organisasi di BPS sebagai pengganti PP No. 16/1968. Berdasarkan PP No. 6/1980 di setiap provinsi terdapat perwakilan BPS dengan nama Kantor Statistik Provinsi dan di setiap Kabupaten/Kota terdapat cabang Perwakilan BPS dengan nama Kantor Statistik Kabupaten/kota. Tahun 1992, diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1992 tentang organisasi BPS sebagai pengganti PP No. 6/1980. Kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi dan tata kerja Biro Pusat Statistik selanjutnya diatur dengan keputusan Presiden.

Pada 26 September 1997 UU No. 16 tahun 1997 tentang statistik. Biro Pusat Statistik diubah menjadi Badan Pusat Statistik dan pada 26 September ditetapkan sebagai “Hari Statistik”. Pada 1998 Pusat Statistik. Berdasarkan KEPPRES perwakilan BPS di daerah adalah instansi vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten dan BPS Kotamadya. Tahun 2001 diberlakukannya keputusan Presiden No. 103 tahun 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja lembaga pemerintah non Departemen (LPND). Salah satu LPND adalah Badan Pusat Statistik. Pada tahun 2001 diberlakukannya Kepala Badan Pusat Statistik No. 121 tahun 2001 tentang organisasi dan tata kerja perwakilan BPS di daerah. Perwakilan BPS di daerah terdiri dari BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota. Berdasarkan Keputusan Kepala BPS No. 121 tahun 2001 organisasi BPS Provinsi terdiri atas Kepala, Bagian Tata Usaha, Bidang Statistik Sosial, Bidang Statistik Produksi, Bidang Statistik Distribusi, Bidang Neraca Wilayah, Analisis Statistik, Bidang Integrasi Pengolahan, Diseminasi Statistik dan Kelompok Jabatan Fungsional.

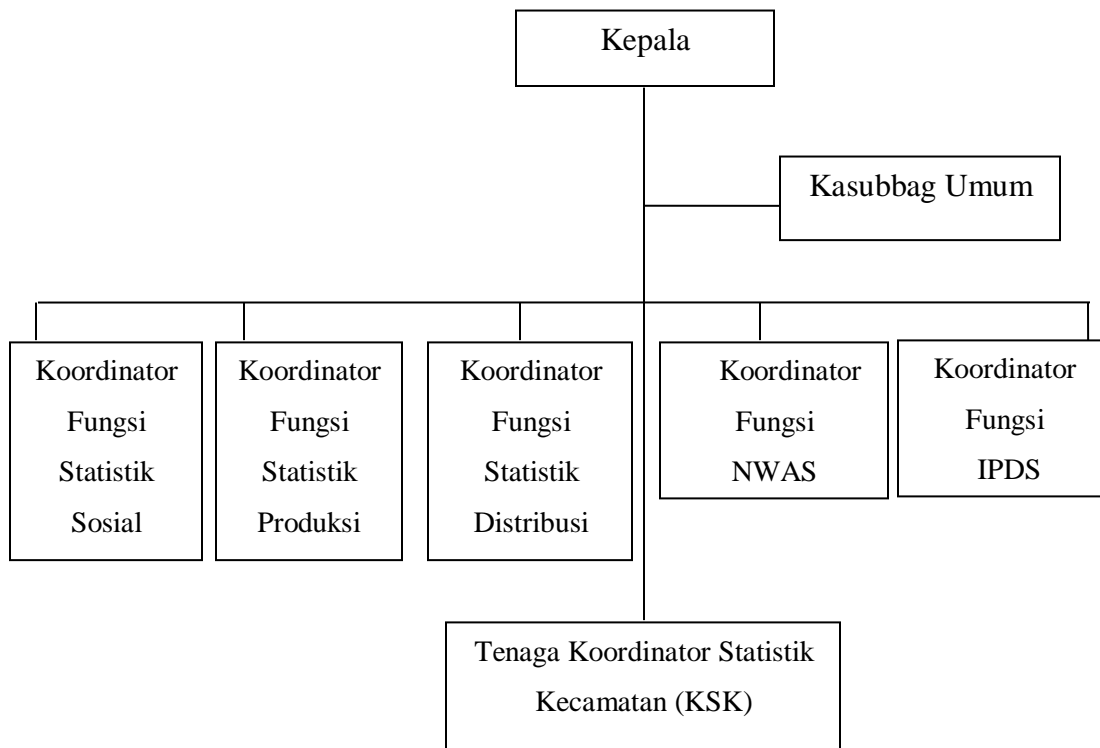
b. Struktur Organisasi Kantor Badan Pusat Statistik

Struktur Organisasi berfungsi antara lain sebagai berikut :

1. Menjelaskan kedudukan seorang dalam struktur organisasi sehingga dapat melakukan mengkoordinasikan setiap bagian dan fungsi orang-orang yang dipercayainya dalam organisasi.

2. Menjelaskan pekerjaan sehingga memudahkan pimpinan untuk membimbing dan menilai.
3. Menunjukkan hubungan di antara tugas dan tanggung jawab.

Berikut adalah struktur organisasi Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : Badan Pusat Statistik

c. Tugas dan tata kerja

Uraian tugas Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat SubBagian tata usaha tugas yaitu meliputi :

1. Menyusun program tahunan Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

2. Mengatur dan melaksanakan pengumpulan rencana kerja tahunan untuk proyek statistik provinsi secara rutin dan menyampaikannya ke Badan Pusat Statistik.
 3. Mengatur dan melaksanakan urusan internal seperti surat-surat pengadaan atau percetakan kearsipan, berkas keluarga dan pemeliharaan gedung, keamanan dan lingkungan serta perjalanan dinas dalam maupun luar negeri.
 4. Mengatur dan melaksanakan urusan peralatan dan perlengkapan termasuk penyusunan, penyimpanan atau penggudangan, inventarisasi dan penghapusan serta pemeliharaan peralatan atau perlengkapan.
 5. Mengatur dan melaksanakan urusan keuangan termasuk pengolahan keuangan, perbankan, administrasi dan pembukuan.
 6. Mengatur dan melaksanakan urusan kepegawaian dan mutasi serta mengembangkan kesejahteraan pegawai.
 7. Menyusun laporan kegiatan secara rutin.
 8. Mengatur dan melaksanakan pelaksanaan berbagai pelatihan teknis dan pelatihan administrasi.
- d. Visi dan misi Badan Pusat Statistik
1. Adapun Visi dari Badan Pusat Statistik yaitu sebagai berikut:
”Pelapor Data Statistik Terpercaya Untuk semua”.
 2. Adapun Misi dari Badan Pusat Statistik yaitu sebagai berikut:

- a. Memperkuat landasan konstitusional operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistika yang efektif dan efisien.
- b. Menciptakan insan yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
- c. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
- d. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
- e. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintahan dan swasta dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah suatu data responden untuk mengetahui jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja pada responden yang akan menjadi sampel pada penelitian ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

		Frekuensi	Percent(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	41.7
	Perempuan	21	58.3
Usia	21 Tahun – 30 Tahun	7	19.4
	31 Tahun – 40 Tahun	15	41.7
	41 Tahun – 50 Tahun	8	22.2
	51 Tahun – 60 Tahun	6	16.7
SMA/SMK		5	13.9

Pendidikan	D3	3	8.3
	S1	22	61.1
	S2	6	16.7
	S3	0	0
Lama Bekerja	< 5 Tahun	5	13.9
	5 – 10 Tahun	6	16.7
	10 – 15 Tahun	12	33.3
	15 – 20 Tahun	5	13.9
	> 20 Tahun	8	22.2

Sumber : pengolahan dari SPSS

Dari Tabel 4.1 di atas menunjukkan sebagai berikut :

- a. Responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 15 orang (41.7%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 21 orang (58.3%). Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih tinggi yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 21 orang (58.3%) daripada yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 15 orang (41.7%).
- b. Responden yang berusia 21 tahun – 30 tahun berjumlah 7 orang (19.4%). Yang berusia 31 tahun – 40 tahun berjumlah 15 orang (41.7%). Yang berusia 41 tahun – 50 tahun berjumlah 8 orang (22.2%). Yang berusia 51 tahun – 60 tahun berjumlah 6 orang (16.7). Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih tinggi yaitu yang berusia 31 tahun – 40 tahun dengan jumlah 15 orang (41.7%).
- c. Responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 5 orang (13.9%). Yang berpendidikan D3 berjumlah 3 orang (8.3%). Yang berpendidikan S1 berjumlah 22 orang (61.1%). Yang berpendidikan S2 berjumlah 6 orang (16.7%). Yang berpendidikan S3 tidak ada. Dapat disimpulkan

bahwa responden dalam penelitian ini yang lebih tinggi yaitu yang berpendidikan S1 dengan jumlah 22 orang (61.1%).

- d. Responden yang lama bekerja < 5 tahun berjumlah 5 orang (13.9%). Yang lama bekerja 5 – 10 tahun berjumlah 6 orang (16.7%). Yang lama bekerja 10 – 15 tahun berjumlah 12 orang (33.3%). Yang lama bekerja 15 – 20 tahun berjumlah 5 orang (13.9%). Yang lama bekerja > 20 tahun berjumlah 8 orang (22.2%). Dapat disimpulkan bahwa responen dalam penelitian ini yang lebih tinggi yaitu yang lama bekerja 10 – 15 tahun dengan jumlah 12 orang (33.3%).

3. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini tiga variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dalam penyebaran kuesioner kepada responden setiap variabel dengan jawabannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2
Skor Dan Penilaian

No.	Pernyataan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)**Tabel 4.3****Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_1)**

Indikator	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_1)									
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Penerangan	17	47.2	14	38.9	4	11.1	1	2.8	-	-
Suhu Udara	13	36.1	21	58.3	2	5.6	-	-	-	-
Suara Bising	11	30.6	22	61.1	2	5.6	1	2.8	-	-
Penggunaan Warna	11	30.6	20	55.6	4	11.1	1	2.8	-	-
Ruang Gerak	14	38.9	21	58.3	1	2.8	-	-	-	-
kemampuan bekerja	11	30.6	23	63.9	2	5.6	-	-	-	-
Hubungan Antar Pegawai	11	30.6	22	61.1	3	8.3	-	-	-	-

Sumber : Pengolahan dari SPSS

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan sebagai berikut :

- a) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan $X_{1.1}$ dengan pertanyaan “Penerangan di ruang kerja sangat baik” menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (47.2%), setuju sebanyak 14 orang (38.9), netral sebanyak 4 (11.1%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.8%).
- b) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan $X_{1.2}$ dengan pertanyaan “Suhu udara diruangan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan” menjawab sangat setuju

- sebanyak 13 orang (36.1%), setuju sebanyak 21 orang (58.3%), netral sebanyak 2 orang (5.6%).
- c) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{1.3} dengan pertanyaan “Tempat kerja saya jauh dari suara bising” menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 22 orang (61.1%), netral sebanyak 2 orang (5.6%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.8%).
- d) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{1.4} dengan pertanyaan “Lingkungan kerja terasa menyenangkan dengan pewarnaan yang sudah ada” menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 20 orang (55.6%), netral sebanyak 4 orang (11.%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.8%).
- e) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{1.5} dengan pertanyaan “Saya memiliki ruang gerak yang cukup leluasa pada saat bekerja” menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (38.9%), setuju 2 orang (5.6%) dan netral sebanyak 1 orang (2.8%).
- f) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{1.6} dengan pertanyaan “Keahlian yang saya miliki sesuai dengan kemampuan dalam bekerja” menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 23 orang (63.9%) dan netral sebanyak 2 orang (5.6%).
- g) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{1.7} dengan pertanyaan “Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik

dalam bekerja” menjawab sangat setuju 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 22 orang (61.1%) dan netral sebanyak 3 orang (8.3%).

2) Variabel Komunikasi (X_2)

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X_2)

Indikator	Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X_2)									
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Pemahaman	11	30.6	18	50.0	7	19.4	-	-	-	-
Kesenangan	12	33.3	23	63.9	1	2.8	-	-	-	-
Pengaruh Pada Sikap	9	25.0	21	58.3	6	16.7	-	-	-	-
Hubungan Yang semakin Baik	11	30.6	21	58.3	4	11.1	-	-	-	-
Tindakan	13	36.1	18	50.0	5	13.9	-	-	-	-

Sumber : Pengolahan dari SPSS

- a) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan $X_{2.1}$ dengan pertanyaan “Saya dapat mengerti dengan baik informasi yang diberikan” menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 18 orang (50.0%) dan netral sebanyak 7 orang (19.4%).
- b) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan $X_{2.2}$ dengan pertanyaan “Komunikasi yang terjalin sangat baik membuat saya sangat senang” menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (33.3%), setuju sebanyak 23 orang (63.9%) dan netral sebanyak (2.8%).

- c) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan $X_{2.3}$ dengan pertanyaan “Proses komunikasi terjalin saat ini mempengaruhi sikap dalam bekerja” menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (25.0%), setuju sebanyak 21 orang (58.3%) dan netral sebanyak 6 orang (16.7%).
- d) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan $X_{2.4}$ dengan pertanyaan “Komunikasi yang lancar membuat hubungan yang semakin baik antar pegawai” menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 21 orang (58.3%) dan netral sebanyak 4 orang (11.1%).
- e) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan $X_{2.5}$ dengan pertanyaan “Saya selalu bertindak dengan baik saat berkomunikasi” menjawab sangat setuju 13 orang (36.1%), setuju sebanyak 18 orang (50.0%) dan netral sebanyak 5 orang (13.9%).
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 4.5

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Indikator	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_3)									
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kerja keras	21	58.3	14	38.9	1	2.8	-	-	-	-
Orientasi Masa depan	15	41.7	19	52.8	2	5.6	-	-	-	-
Tingkat Cita-cita yang	12	33.3	20	55.6	4	11.1	-	-	-	-

tinggi										
Orientasi/sasaran	15	41.7	20	55.6	1	2.8	-	-	-	-
Usaha Untuk Maju	13	36.1	22	61.1	1	2.8	-	-	-	-
Ketekunan	14	38.9	20	55.6	2	5.6	-	-	-	-
Rekan Kerja Yang Dipilih	11	30.6	21	58.3	4	11.1	-	-	-	-
Pemanfaatan Waktu	11	30.6	22	61.1	3	8.3	-	-	-	-

Sumber : Pengolahan dari SPSS

- a) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{3.1} dengan pertanyaan “Saya selalu bekerja keras agar memberikan hasil kerja yang baik” menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (58.3%), setuju sebanyak 14 orang (38.9%) dan netral sebanyak 1 orang (2.8%).
- b) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{3.2} dengan pertanyaan “Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan kantor” menjawab sangat setuju 15 orang (41.7%), setuju sebanyak 19 orang (52.8%) dan netral sebanyak 2 orang (5.6%).
- c) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{3.3} dengan pertanyaan “Saya bekerja untuk mencapai jabatan yang tinggi” menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (33.3%), setuju sebanyak 20 orang (55.6%) dan netral sebanyak 4 orang (11.1%).
- d) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{3.4} dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha yang terbaik agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan kantor”

menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (41.7%), setuju sebanyak 20 orang (55.6%) dan netral sebanyak 1 orang (2.8%).

- e) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{3.5} dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha bekerja dengan baik untuk kemajuan kantor” menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (36.1%), setuju sebanyak 22 orang (61.1%) dan netral sebanyak 1 orang (2.8%).
- f) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{3.6} dengan pertanyaan “Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan kantor” menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (38.9%), setuju sebanyak 20 orang (55.6%) dan netral sebanyak 2 orang (5.6%).
- g) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{3.7} dengan pertanyaan “Saya mempunyai rekan kerja yang bisa bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 21 orang (58.3%) dan netral sebanyak 4 orang (11.1%).
- h) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan X_{3.8} dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kantor dengan tepat waktu” menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 22 orang (61.1%) dan netral sebanyak 3 orang (8.3%)

4) Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)									
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Target	13	36.1	21	58.3	2	5.6	-	-	-	-
Kualitas	14	38.9	20	55.6	2	5.6	-	-	-	-
Waktu	13	36.1	22	61.1	1	2.8	-	-	-	-
Taat Asas	13	36.1	21	58.3	2	5.6	-	-	-	-

Sumber : Pengolahan dari SPSS

- a) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan Y.1 dengan pertanyaan “Saya bekerja memenuhi target yang telah diberikan” menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (36.1%), setuju sebanyak 21 orang (58.3%) dan netral sebanyak 2 orang (5.6%).
- b) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan Y.2 dengan pertanyaan “Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang diberikan kantor” menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (38.9%), setuju sebanyak 20 orang (55.6%) dan netral sebanyak 2 orang (5.6%).
- c) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan Y.3 dengan pertanyaan “Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu” menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang

(36.1%), setuju sebanyak 22 orang (61.1%) dan netral sebanyak 1 orang (2.8%).

- d) Dapat dilihat dari 36 responden yang menjawab pertanyaan Y.4 dengan pertanyaan “Saya bekerja secara jujur dan transparan” menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (36.1%), setuju sebanyak 21 orang (58.3%) dan netral sebanyak 2 orang (5.6%).

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Apabila untuk mengetahui valid tidaknya pertanyaan dapat dilihat dari kolom *corrected item total correlation*. Jika nilai 0,3 maka dinyatakan dapat digunakan atau valid. Berikut ini hasil pengolahan dari uji validitas di SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Validitas

	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Keterangan
X _{1.1}	.723	0,3	Valid
X _{1.2}	.750	0,3	Valid
X _{1.3}	.720	0,3	Valid
X _{1.4}	.543	0,3	Valid
X _{1.5}	.730	0,3	Valid
X _{1.6}	.632	0,3	Valid
X _{1.7}	.618	0,3	Valid
X _{2.1}	.581	0,3	Valid
X _{2.2}	.655	0,3	Valid
X _{2.3}	.595	0,3	Valid
X _{2.4}	.655	0,3	Valid
X _{2.5}	.697	0,3	Valid

X _{3.1}	.692	0,3	Valid
X _{3.2}	.594	0,3	Valid
X _{3.3}	.340	0,3	Valid
X _{3.4}	.411	0,3	Valid
X _{3.5}	.823	0,3	Valid
X _{3.6}	.715	0,3	Valid
X _{3.7}	.607	0,3	Valid
X _{3.8}	.636	0,3	Valid
Y.1	.750	0,3	Valid
Y.2	.377	0,3	Valid
Y.3	.668	0,3	Valid
Y.4	.750	0,3	Valid

Sumber : Pengelolahan dari SPSS

Dapat dilihat dari Tabel 4.6 dari tabel uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X₁), Komunikasi (X₂), Motivasi Kerja (X₃) dan Kinerja (Y) dari pengolahan SPSS maka semua pertanyaan-pertanyaan dilihat dari Corrected Item-Total Correlation dikatakan valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih dari 0,3

b. Uji Reliabilitas

Dalam menentukan reliabel atau tidaknya dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha > 0.6. Berikut pengelolahan dari uji reliabilitas di SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
1.	Lingkungan kerja (X ₁)	.879	7
2.	Komunikasi (X ₂)	.832	5
3.	Motivasi Kerja (X ₃)	.854	8
4.	Kinerja (Y)	.809	4

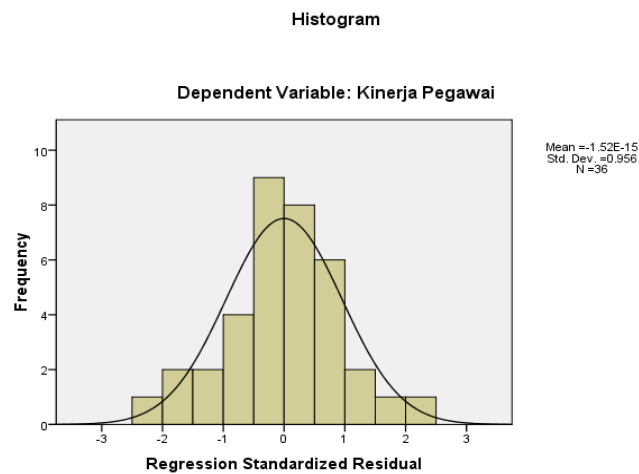
Sumber : Pengelolahan dari SPSS

Dilihat dari Tabel 4.7 di atas uji reliabilitas yang di uji menggunakan SPSS semua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel, karena nilai dari semua variabel *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0.6.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Berikut ini hasil pengolahan dari uji normalitas di SPSS sebagai berikut :

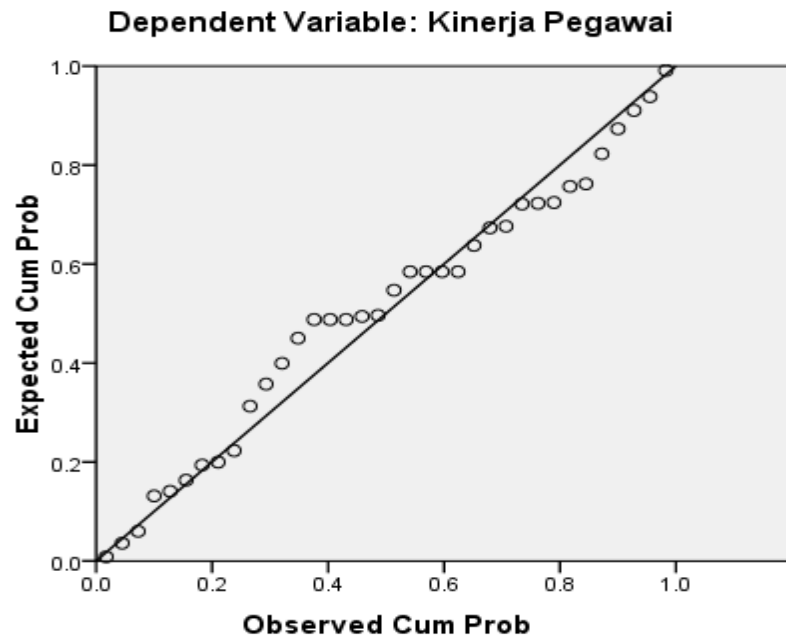


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Pengolahan dari SPSS

Dapat dilihat dari gambar 4.2 di atas Histogram Uji Normalitas menunjukkan grafik tersebut terdistribusi secara normal seperti lonceng penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis dari diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dikatakan normal atau memenuhi uji normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 P-P Plot

Sumber : Pengolahan dari SPSS

Dapat dilihat dari gambar 4.3 di atas, bahwa titik-titik di atas menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dikatakan normal atau memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen, regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berikut ini

hasil pengolahan dari uji multikolinieritas menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

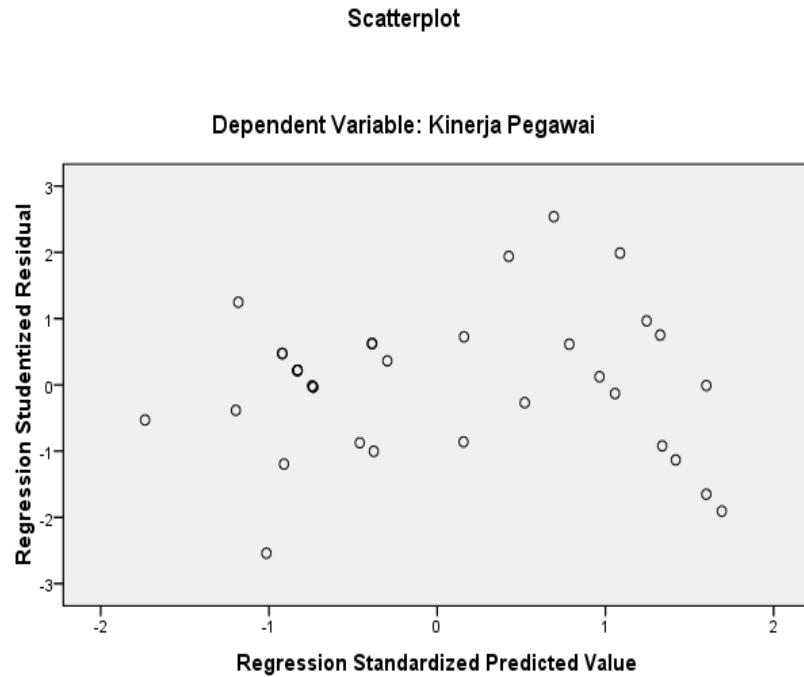
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja	.256	3.902
Komunikasi	.161	6.199
Motivasi Kerja	.194	5.149
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai		

Sumber : pengolahan dari SPSS

Dilihat dari Tabel 4.8 di atas nilai VIF pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu 3.902, Komunikasi (X_2) yaitu 6.199 dan Motivasi Kerja (X_3) yaitu 5.149, maka artinya adalah nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu .256, Komunikasi (X_2) yaitu .161 dan Motivasi Kerja (X_3) yaitu .194, maka artinya adalah nilai tolerance lebih dari 0.10, Maka kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) bebas dari Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.4 Scatterplot

Sumber : pengolahan dari spss

Dilihat dari gambar 4.4 di atas gambar Scatterplot menunjukkan titik-titik data sejumlah 36 titik di atas menyebar ke atas dan kebawah dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel dependen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Adapun rumus regresi linier berganda yaitu $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Maka dapat dilihat dari Tabel 4.9 pada uji regresi linier berganda yang diolah melalui SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.941	1.186	
Lingkungan Kerja	.148	.063	.278
Komunikasi	.310	.110	.423
Motivasi Kerja	.158	.075	.286
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai			

Sumber : Pengolahan dari SPSS

Dari hasil pengolahan melalui SPSS pada uji regresi linier berganda pada Tabel 4.9 di atas bahwa Constanta dari Kinerja Pegawai (Y) yaitu .941. Lingkungan Kerja (X_1) yaitu .148. Komunikasi (X_2) yaitu .310. dan Motivasi Kerja (X_3) yaitu .158. Maka dapat dilihat dari Tabel 4.12 di atas persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = .941 + .148X_1 + .310X_2 + .158X_3 \text{ maka kesimpulannya yaitu :}$$

- a) Koefisien regresi senilai .941 jika tidak ada Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja maka Kinerja senilai .941
- b) Koefisien regresi senilai .148 jika setiap ada penambahan 1 maka Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai senilai .148
- c) Koefisien regresi senilai .310 jika setiap ada penambahan 1 maka Komunikasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai senilai .310

- d) Koefisien regresi senilai .158 jika setiap ada penambahan 1 maka Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai senilai .158

7. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji f atau uji simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja (Y). Apabila ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0.05$. agar dapat mengetahui nilai F_{tabel} maka dapat dilihat dari lampiran F_{tabel} atau bisa mencari dengan Ms Excel dengan mencari terlebih dahulu nilai df_1 dan df_2 dimana $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$. k merupakan jumlah variabel dan n adalah jumlah responden. $Df_1 = 4-1=3$ dan $df_2 = 36 - 4 = 32$

Dengan rumus yang dimasukkan pada Ms Excel = $finv(0.05,3,32)$ maka memperoleh hasil nilai f_{tabel} senilai 2.901. berikut ini adalah hasil dari uji f yaitu :

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	101.824	3	33.941	81.067	.000 ^a
Residual	13.398	32	.419		
Total	115.222	35			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Pengolahan dari SPSS

Dari hasil pengolahan melalui SPSS pada uji f ini pada Tabel 4.13 di atas dapat diketahui F_{hitung} senilai 81.067 artinya nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} 2.901 dan sig senilai .000 artinya nilai sig < dari 0.05. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

b. Uji t

Uji t atau uji parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent atau bebas (Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial atau individu mempengaruhi variabel dependen (Kinerja (Y) dengan ketentuan nilai signifikan sebesar < 0,05. Jika nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} maka dapat dikatakan berpengaruh apabila T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} maka uji t ini dikatakan tidak berpengaruh. Maka dapat dilihat dari Tabel 4.14 uji t sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.793	.433
Lingkungan Kerja	2.333	.026
Komunikasi	2.819	.008
Motivasi Kerja	2.091	.045
a. Dependent Variable : Kinerja		

Sumber : Pengolahan dari SPSS

Dari hasil pengolahan melalui SPSS pada uji t ini pada Tabel 4.14 di atas dapat diketahui sebagai berikut :

Dari pengolahan uji t menunjukkan bahwa T_{hitung} dengan variabel (X_1) yaitu Lingkungan Kerja senilai 2.333. T_{hitung} dengan variabel (X_2) yaitu Komunikasi senilai 2.819. T_{hitung} dengan variabel (X_3) yaitu Motivasi Kerja senilai 2.091 T_{tabel} senilai 2.036. Dan sig dari X_1 (.026) X_2 (.008) X_3 (.045). Maka kesimpulannya T_{hitung} pada X_1 X_2 dan X_3 lebih besar dari T_{tabel} dan sig lebih kecil dari 0,05, maka Lingkungan Kerja, Komunikasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variansi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah melalui spss yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.873	.64706
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Pengolahan dari SPSS

Dari hasil pengolahan data melalui SPSS pada uji Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 4.15 di atas R Square senilai .884 ini berarti 88.4% variansi Kinerja Pegawai bisa dijelaskan dengan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan sisanya

senilai 11.6% dipengaruhi dengan variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial ini bahwa hasil t hitung $2.333 > t$ tabel 2.036 . Dan nilai sig $.026 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Almustofa (2014) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perum Bulog Divisi Regional Jakarta menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial ini bahwa hasil t hitung $2.819 > t$ tabel 2.036 . Dan nilai sig $.008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi da Morsen (2020) berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Utama Metal Abadi menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil dari uji t atau uji parsial ini bahwa hasil t hitung $2.091 > t$ tabel 2.036 . Dan nilai sig $.045 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Almustofa (2014) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perum Bulog Divisi Regional Jakarta menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil dari uji f atau uji simultan ini bahwa $f_{hitung} 81.067 > f_{tabel} 2.901$ dan nilai $sig 000 < dari 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisa penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $2.333 > t$ tabel 2.036 dan nilai sig $.026$ ($.026 < 0,05$). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.
2. Pengaruh dari Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $2.819 > t$ tabel 2.036 dan nilai sig $.008$ ($.008 < 0,05$). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.
3. Pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t hitung sebesar $2.091 > t$ tabel 2.036 dan nilai sig $.045$ ($.045 < 0,05$). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai f hitung sebesar $81.067 > f$ tabel 2.901 dan nilai sig $.000$ ($.000 < 0,05$). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.

B. Saran

Berdasarkan penjabaran kesimpulan di atas setelah melakukan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan antara lain yaitu :

1. Disarankan bagi pemimpin Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat harus memperhatikan lingkungan kerja yaitu dalam hal kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan bagi pemimpin juga harus memperhatikan komunikasi, karena dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antar pegawai dan atasan maka membuat pegawai bekerja dengan baik.
3. Disarankan bagi pemimpin juga harus memperhatikan motivasi kerja dan memotivasi pegawai agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang akan datang agar dapat mengembangkan peneliti ini dengan memasukkan atau menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta .
- Aulia, S. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT PDD Medan Selatan BPPRD PROVSU.
- Budianto, A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah Jakarta.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen Vol 2, No. 1* .
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Erdiansyah (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang. *Jurnal Ecoment Global Vol 1, No 1*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen Vol 3, No. 1* .
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : CAPS.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nadzif, M. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening.
- Ningsih, D. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri. *Vol. 01 No. 11* .
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS* . Yogyakarta: Start UP.

- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Rahayu, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawab (Studi pada karyawan wisata alam Kalibiru).
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3 No.2* .
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. *Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU" VOL, 4(2)*.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Rusmawati, Y. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya. *Vol. XV/No.1* .
- Sari, C. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pt Pln (Persero) Area Medan.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja d Bumn PT. INHUTAN IV KAB. PASAMAN. *Vol no 3* .
- Srimiatun, & Prihatinta, T. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Pendidikan Politeknik Negeri Madiun.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, & Dahlan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sdm Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi Vol. 24, NO. 2* .
- Yunni, R. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya . *Vol. XV/No.1/*