

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR  
PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS  
(BBPVP) MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**STEVANI OKTAVIANI PANDIANGAN  
218320168**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/25

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR  
PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS  
(BBPVP) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**STEVANI OKTAVIANI PANDIANGAN  
218320168**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

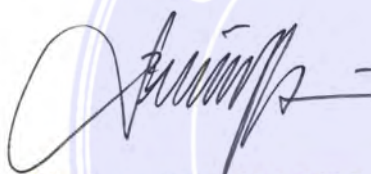
## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP)  
Medan  
Nama : Stevani Oktaviani Pandiangan  
NPM : 218320168  
Program Studi : Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing


Pembimbing

  
(Khairunnisak, SM, MM)

  
(Teddi Prubadi, SE, MM)

Mengetahui:

  
(Ahmad Rafli, BBA, Mngt, P.hD, CIMA)  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

  
(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 2 September 2025

## **HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan”** yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang salah peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 02 September 2025



**Stevani Oktaviani Pandiangan**  
**218320168**



## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Stevani Oktaviani Pandiangan  
NPM : 218320168  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal : 02 September 2025  
Yang menyatakan,



**Stevani Oktaviani Pandiangan**

## RIWAYAT HIDUP

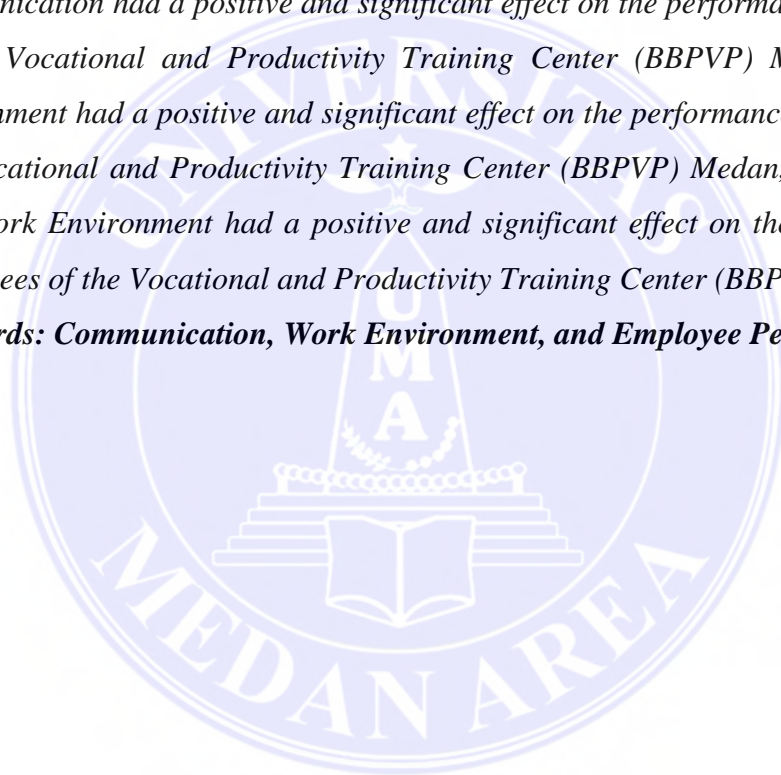


Nama	Stevani Oktaviani Pandiangan
NPM	218320168
Tempat, Tanggal Lahir	Bagan Baru, 07 Juli 2004
Nama Orang Tua :	
Ayah	Sabam Pandiangan
Ibu	Andreani Br Marbun
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMPS Karyatani
SMA/SMK	SMAN 3 Kandis
Riwayat Studi Di UMA	Program MBKM Mitra Prodi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	083836243013
Email	<b>stevanitop2017gmail.com</b>

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of communication and employee work environment at the Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) Medan. The population in this study was 120 sourced from data from the Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) Medan, with a sample of 93 respondents determined by the Slovin formula. This type of research is quantitative. With the sampling method used is proportional random sampling. The results showed that communication had a positive and significant effect on the performance of employees of the Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) Medan, the work environment had a positive and significant effect on the performance of employees of the Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) Medan, Communication and Work Environment had a positive and significant effect on the performance of employees of the Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) Medan.*

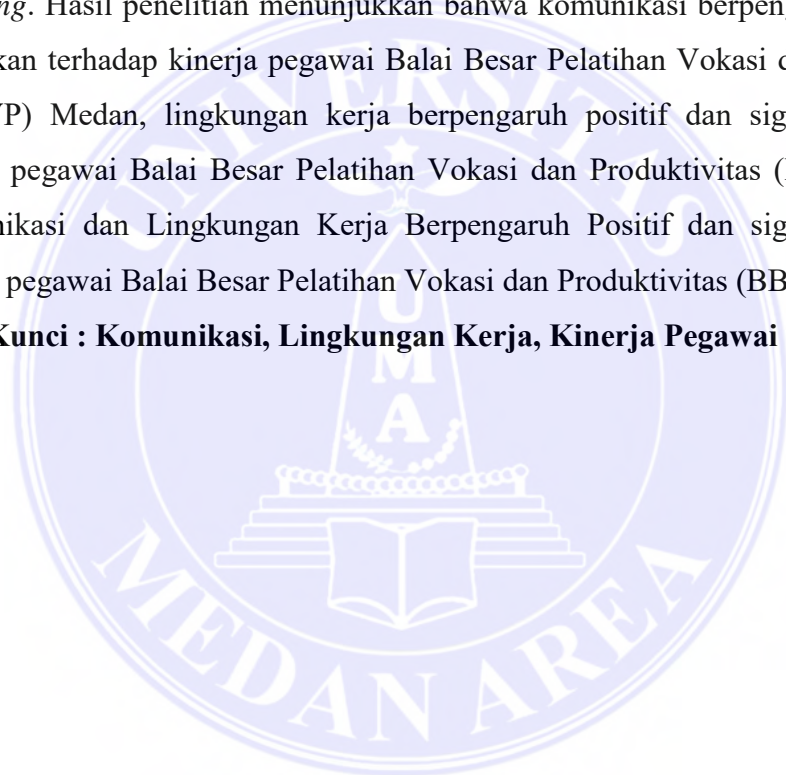
**Keywords:** *Communication, Work Environment, and Employee Performance*



## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 yang bersumber dari data Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, dengan sampel sebanyak 93 responden yang ditentukan dengan rumus slovin. Jenis penelitian ini adalah berjenis kuantitatif. Dengan metode sampling yang digunakan adalah *Proporsional Random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.

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





## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan saya kesehatan serta berkat, rahmat dan karuniaya-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Medan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih setia, penyertaan, dan berkatnya yang tiada berkesudahan, yang senantiasa menguatkan penulis di setiap langkah perjalanan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tanpa tuntunannya, penulis tidak akan mampu melewati tantangan, rintangan, dan proses panjang yang dilalui selama penyusunan skripsi ini

Penulis juga mempersembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sabam Pandiangan dan Ibu Andreani Br Marbun, yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan moral maupun materi, serta pengorbanan yang tiada ternilai. Segala nasihat, ketulusan, dan semangat dari bapak dan ibu menjadi pendorong terbesar bagi penulis untuk terus berjuang hingga menyelesaikan studi ini.

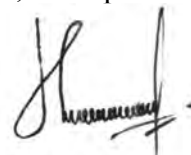
Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan Terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph,D, CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Dr. Fitriani Tobing S., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Medan Area
4. Ibu Khairunnisak SM, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Irwansyah Putra, S.E, M.M selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan kemudahan untuk penulis bagi segala urusan yang berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini
7. Rekan seperjuangan yang telah menjadi keluarga di tempat perantauan ini yang menjadi sandaran disetiap kesulitan
8. Seluruh staf/Pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan yang membantu penulis dalam proses administrasi dan sebagai responden dalam penelitian ini

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun senantiasa sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini bermanfaat sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi pembacanya. Terimakasih.

Medan, 02 September 2025



**Stevani Oktaviani Pandiangan**  
**218320168**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	11
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	12
1.4. Tujuan Penelitian .....	13
1.5. Manfaat Penelitian .....	13
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	 <b>15</b>
2.1. Kinerja Pegawai .....	15
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	15
2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	16
2.1.3. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.2. Komunikasi .....	20
2.2.1. Pengertian Komunikasi.....	20
2.2.2. Proses Komunikasi .....	22
2.2.3. Indikator – Indikator Komunikasi.....	24
2.3. Lingkungan Kerja .....	26
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	26
2.3.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	28
2.3.3. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.4. Penelitian Terdahulu .....	33
2.5. Pengaruh Antar Variabel.....	35
2.5.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	35
2.5.3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
2.6. Kerangka Konseptual.....	37
2.7. Hipotesis Penelitian.....	38

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
3.2.1. Lokasi Penelitian.....	39
3.2.2. Waktu Penelitian.....	39
3.3. Populasi dan Sampel .....	40
3.3.1. Populasi.....	40
3.3.2. Sampel .....	40
3.4. Defenisi Operasional.....	41
3.5. Jenis Sumber Data.....	42
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6.1. Kuisisioner.....	43
3.7. Uji Instrumen Penelitian .....	44
3.7.1. Uji Validitas .....	44
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	45
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.1. Uji Normalitas.....	46
3.8.2. Uji Multikolinearitas .....	48
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas .....	48
3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
3.9. Uji Hipotesis .....	49
3.9.1. Uji Parsial (Uji-t) .....	49
3.9.2. Uji Simultan (Uji-F).....	50
3.9.3. Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	52
4.1.1. Gambaran Umum (BBPVP) .....	52
4.1.2. Visi Dan Misi.....	54
4.1.3. Analisis Deskriptif Responden .....	54
4.1.4. Analisis Karakteristik Responden.....	55
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden.....	58
4.2. Frekuensi Jawaban Responden .....	59
4.2.1. Variabel Komunikasi ( $X_1$ ).....	59
4.2.2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	61
4.2.3. Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).....	62
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	64
4.3.1. Uji Normalitas.....	65
4.3.2. Uji Multikolinearitas .....	67
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.4. Metode Analisis Data.....	68
4.4.3. Uji Regresi Linear Berganda .....	68
4.5. Uji Hipotesis .....	69
4.5.3. Uji t ( Uji Parsial).....	69
4.5.4. Uji Simultan (Uji F) .....	71



4.6. Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	72
4.7. Pembahasan.....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
1.1. Kesimpulan .....	78
1.2. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja IKK.....	4
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Pegawai BBPVP Medan .....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian .....	42
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 3 Skor Skala Likert .....	47
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Nominal.....	58
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden .....	59
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	59
Tabel 4. 4 Distribusi jawaban responden Komunikasi (X <sub>1</sub> ) .....	61
Tabel 4. 5 Distribusi jawaban responden Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	62
Tabel 4. 6 Distribusi jawaban responden Kinerja Pegawai (Y) .....	64
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogrov Smirnov) .....	65
Tabel 4. 8 Uji Nilai Tolerance dan VIF .....	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji t .....	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji-F .....	72
Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	40
Gambar 4. 1 Logo BBPVP Medan.....	57
Gambar 4. 2 Histogram Normalitas Data.....	66
Gambar 4. 3 Grafik Normalitas Data .....	67
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas .....	69



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian.....	86
Lampiran 2	Tabulasi Penelitian.....	91
Lampiran 3	Hasil Output SPSS .....	99
Lampiran 4	Surat Izin Riset.....	103
Lampiran 5	Surat Selesai Riset .....	104





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti komunikasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Novia 2020).

Keberhasilan suatu organisasi pasti dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang benar berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu perusahaan, untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Kantor tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar pegawai memiliki skill yang mampu memberikan yang terbaik untuk kantor. Setiap kantor selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai nya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pegawai tersebut akan tercapai. Kemampuan pegawai tercemin dari kinerja yang optimal. Kinerja

pegawai merupakan salah satu hal terpenting untuk mencapai tujuan (Budiyanto 2020).

Kinerja seorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap Pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur Pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing Pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakna tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang di peroleh (Lestari 2023).

Proses pengukuran kinerja pegawai adalah suatu metode yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengukuran kinerja pegawai penting untuk memantau kemajuan individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Secara umum, proses pengukuran kinerja pegawai melibatkan langkah-langkah berikut: Penetapan Tujuan, dimana organisasi harus memiliki tujuan yang jelas dan spesifik, serta mengkomunikasikan tujuan tersebut kepada pegawai. Tujuan ini harus dapat diukur dan terkait langsung dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Penetapan Standar Kinerja, standar kinerja menggambarkan

tingkat pencapaian yang diharapkan dari pegawai. Standar ini dapat berupa target kuantitatif seperti angka penjualan atau tingkat (Agung et al. n.d,2020).

Kinerja pegawai merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi karena dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka dapat meningkatkan kualitas dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai tersebut sangat penting, maka organisasi akan terus meningkatkan kualitas yang ada dengan komunikasi yang baik, memperbaiki sarana dan prasarana, menciptakan suasana yang nyaman agar pegawai menjadi nyaman untuk mengerjakan pekerjaan dan akan menjadi maksimal selesai dengan tepat waktu. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi (Meithiana 2020).

Pada penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan produktivitas atau biasa disingkat menjadi BBPVP, adalah unit pelaksana teknis dari Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas yang bertugas melaksanakan pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas, sertifikasi kompetensi, serta konsultasi dan peningkatan jejaring di bidang pelatihan vokasi dan produktivitas. Organisasi ini memulai sejarahnya pada decade 2000-an pasca diterapkannya otonomi daerah di Indonesia, yang membuat hampir semua Balai Latihan Kerja (BLK) diletakkan di bawah pengelolaan dari masing masing pemerintah daerah. Walaupun begitu, sejumlah BLK tetap dikelola oleh pemerintah pusat dan namanya kemudian diubah menjadi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP).

Pengukuran dan penilaian kinerja pegawai adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan demikian, dalam penerapannya akan membutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai misi, tujuan, dan sasaran yang dapat diukur, dan berhubungan dengan hasil atau *outcome* dari setiap program yang dilaksanakan. Adapun pengukuran kinerja BBPVP medan dimulai dengan mengukur indikator kinerja kegiatan dilakukan dengan membandingkan target dan realisasi yang dilampirkan pada tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**  
**Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja IKK**  
**( Indikator Kinerja Kegiatan) Jenis Lainnya Tahun 2021 s.d 2023**

No	Jenis Pelatihan	2021			2022			2023		
		Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
		Orang	Orang	%	Orang	Orang	%	Orang	Orang	%
1	BLK Komunitas	1.488	1.488	100,00	1,872	1,232	65,81	1.824	1.312	71,93
2	PBK Kerjasama Dengan Dunia Industri	272	272	100,00	368	368	100,00	80	80	100,00
3	PBK di LPK	-	-	-	-	-	-	800	800	100,00
4	UPTD Provinsi Sumatera Utara	1.600	1.600	100,00	2.528	2.528	100,00	1.248	1.248	100,00
5	UPTD Provinsi Riau	-	-	-	1.344	1.344	100,00	576	576	100,00
6	UPTD Provinsi Kepulauan Riau	-	-	-	400	400	100,00	336	336	100,00
7	PFLK	50	32	64,00	43	53	123,26	30	16	53,33
8	Peserta Magang Perusahaan Dalam Negeri	-	-	-	-	-	-	90	90	100,00

Sumber : LAKIP BBPVP Medan tahun 2023



Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat dari tahun 2021 s.d tahun 2023 jenis pelatihan yang selalu mencapai target 100% adalah : (1) PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) Kerjasama Dengan Dunia Industri, (2) PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) di UPTD (Unit Pelaksana Teknik Dinas) Provinsi Sumatera Utara, (3) PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) di UPTD (Unit Pelaksana Teknik Dinas) Provinsi Riau, (4) PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) di UPTD (Unit Pelaksana Teknik Dinas) Provinsi Kepulauan Riau. Sedangkan Jenis Pelatihan yang tidak tercapai dari target yakni, BLK (Balai Latihan Kerja) Komunitas pada tahun 2022 hanya mencapai 65,81% Hal ini disebabkan banyak dokumen-dokumen yang menjadi persyaratan dalam pengurusan ijin tidak bisa dipenuhi BLK, namun meningkat pada tahun 2023 mencapai nilai 71,93%. Kegiatan PFLK (Pendayagunaan Fasilitas Latihan Kerja) pada tahun 2023 mencapai 53,33% turun dibanding tahun 2022 yang mencapai realisasi sampai dengan 123,26%. PFLK (Pendayagunaan Fasilitas Latihan Kerja) merupakan pelatihan berbayar, Untuk itu kegiatan PFLK pada tahun 2023 mengalami penurunan karena kurangnya informasi mengenai BBPVP Medan, fasilitas sarana dan prasarana yang akan didapat serta biaya yang harus dikeluarkan untuk perusahaan untuk menambah kompetensi pegawainya di BLK (Balai Latihan Kerja) menjadi salah satu masalah kegiatan PFLK (Pendayagunaan Fasilitas Latihan Kerja) tidak terlaksana sesuai target

Melihat besarnya perbandingan target dan realisasi kinerja tersebut terhadap BBPVP (Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas) Medan, maka penting bagi BBPVP Medan melaksanakan kegiatan sosialisasi ke BLK-BLK yang belum mempunyai ijin operasional, dan menyusun RAP (Rencana Anggaran Pelaksanaan)

secara jelas untuk program PFLK (Pendayagunaan Fasilitas Latihan Kerja), Serta menginformasikan sarana dan prasarana yang tersedia kemudian mensosialisasikan maupun memasarkan kepada perusahaan-perusahaan dibantu oleh FKLPI (Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Industri) selaku jembatan BBPVP Medan dengan dunia industri.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai. Perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk dapat mengelola hal tersebut. Sebagai proses untuk mencapainya sebuah tujuan diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang berkelanjutan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara semaksimal mungkin. Jika pegawai merasa senang dan nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang layak dapat memberikan pengaruh dalam peningkatkan kinerja pegawai sehingga waktu kerja yang dipergunakan bisa lebih efektif dan efisien (Lori 2020).

Secara umum, berkomunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang dapat saling menghubungkan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di manapun manusia berada. Dengan adanya komunikasi yang baik di dalam perusahaan dapat memperlancar pertukaran informasi yang dimiliki satu sama lain. Proses komunikasi yang lancar dapat di terapkan oleh atasan kepada pegawainya yang mana bila komunikasi berjalan dengan baik maka tidak akan terjadi

kesimpangsiuran informasi dan juga segala tugas yang ada akan cepat selesai. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak dapat melaksanakan komunikasi yang baik, semua rencana, intruksi, petunjuk, saran, motivasi dan sebagainya akan menjadi berantakan yang akan berujung pada ketidak tercapainya tujuan perusahaan. Jadi, komunikasi yang baik merupakan syarat mutlak yang harus diperhatikan dalam perusahaan (Wibowo 2017).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sitorus 2021) menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian penelitian oleh (Yudha 2020) hasilnya menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Husni 2020) bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dampak keseluruhan pelatihan. Ketika komunikasi antar-staf, instruktur, dan manajemen berjalan lancar, tugas dan tanggung jawab menjadi lebih jelas, yang berdampak pada peningkatan efisiensi dan ketepatan kerja. Hal ini juga mengurangi risiko kesalahan akibat miskomunikasi, sehingga proses pelatihan berjalan lebih mulus dan sesuai rencana. Keterbukaan dalam komunikasi memungkinkan pegawai memberikan umpan balik dan berbagi inovasi untuk perbaikan metode pelatihan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelatihan yang diberikan. Selain itu, komunikasi yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan motivasi pegawai, yang berkontribusi pada

produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan komunikasi yang terstruktur dan transparan, BBPVP Medan mampu mencapai tujuan pengembangan keterampilan secara lebih efektif dan meningkatkan kualitas layanan kepada peserta pelatihan.

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah pegawai, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja pegawai Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan dan lain-lain (Enny 2019).

Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas pegawai dan produktivitas mereka. Armansyah (Arjuna 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja yang dapat memberdayakan pegawai dan menciptakan iklim kerja yang positif

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Andi 2022) bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan juga penelitian oleh (Ronal 2019) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan



(Brenda 2022) bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sebagai bahan pertimbangan dan menunjang pentingnya penelitian ini di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, dilakukan pra survey terhadap karyawan di pelatihan tersebut mencakup komunikasi dan lingkungan kerja. Hasil pra survey di Tabel 1.2

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Survey Pegawai BBPVP Medan**

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Saya merasa kinerja saya meningkat karena adanya komunikasi yang efektif ditempat kerja	7	23	30
2	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik berkat dukungan komunikasi yang baik di tempat kerja	11	20	30
3	Saya merasa kinerja saya dapat meningkat seiring dengan adanya hubungan sosial yang baik dilingkungan kerja	12	18	30
4	Lingkungan kerja yang mendukung membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan	9	21	30
5	Saya merasa dapat mengatasi tantangan dan hambatan yang muncul selama pekerjaan dengan baik.	21	9	30

Sumber : Hasil Pra Survey di BBPVP Medan

Berdasarkan Tabel 1.2 Berdasarkan hasil pra-survey yang melibatkan 30 reponden, yaitu Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, Terdapat fenomena bahwa meskipun ada beberapa responden yang merasa positif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, mayoritas masih merasa kurang mendapatkan manfaat dari beberapa aspek lingkungan kerja. Mulai dalam hal komunikasi, hanya 7 responden yang merasa kinerjanya meningkat karena komunikasi yang efektif, sementara 23 responden merasa sebaliknya. Pada aspek lingkungan kerja, hanya 9 responden yang merasa lingkungan kerja yang mendukung membuat mereka lebih produktif, sementara 21

responden merasa kurangnya dukungan lingkungan menghambat produktivitas mereka. Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum BBPVP Medan yang mengatakan bahwa, masalah komunikasi internal di tempat kerja menjadi tantangan yang cukup signifikan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan. Meskipun sudah ada upaya untuk memperbaiki komunikasi, masih terdapat kesenjangan dalam efektivitasnya, yang disebabkan oleh sistem komunikasi yang belum terstruktur dengan baik dan kurangnya pelatihan khusus dalam keterampilan komunikasi antar pegawai serta antara atasan dan bawahan. Selain itu, berkaitan dengan lingkungan kerja, Beliau mengakui bahwa kondisi fisik dan psikologis tempat kerja sangat memengaruhi produktivitas pegawai. banyak pegawai merasa lingkungan kerja mereka tidak mendukung produktivitas, beliau berkomitmen untuk memperbaiki fasilitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, dan memperkuat dukungan sosial antar pegawai melalui kegiatan tim building dan program kesejahteraan. Beliau juga berharap agar seluruh pegawai dapat memberikan masukan konstruktif dan berpartisipasi aktif dalam menciptakan BBPVP Medan yang lebih baik lagi.

Fenomena yang muncul dari hasil pra-survey di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan menunjukkan adanya kesenjangan signifikan dalam beberapa aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berdampak pada kurangnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan informasi yang jelas, yang pada gilirannya memengaruhi hubungan kerja dan kinerja mereka. Meskipun organisasi memiliki mekanisme komunikasi, implementasinya belum optimal, yang menciptakan kesenjangan antara ekspektasi

pegawai dan kenyataan yang mereka alami. Masalah terkait lingkungan kerja juga muncul dengan jelas, di mana mayoritas pegawai merasa bahwa fasilitas fisik di tempat kerja tidak memadai untuk mendukung kelancaran tugas mereka. Respons yang tidak mendukung terhadap kondisi fisik dan fasilitas yang ada, seperti ruang kerja yang tidak nyaman atau peralatan yang terbatas, menunjukkan adanya hambatan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Selain itu, kurangnya kolaborasi efektif antar pegawai dan kurangnya ruang untuk perkembangan profesional juga menambah beban dalam menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung kerja tim. Fenomena ini mengarah pada temuan bahwa komunikasi yang buruk dan lingkungan kerja yang tidak mendukung berdampak langsung pada kinerja pegawai. Banyak pegawai merasa kurang termotivasi dan kurang produktif karena mereka tidak merasa cukup terlibat dalam proses kerja atau tidak mendapatkan dukungan yang diperlukan. Keadaan ini mencerminkan adanya kesenjangan antara ekspektasi pegawai tentang komunikasi dan lingkungan kerja yang ideal dengan realitas yang mereka hadapi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik melakukan telaah ilmiah berjudul “ **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP Medan)**”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan. Berdasarkan hasil prasurvey

yang dilakukan, ditemukan bahwa meskipun perusahaan telah berupaya menciptakan komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung, kinerja karyawan tetap menunjukkan hasil yang minim. Hal ini memunculkan pertanyaan utama mengenai penyebab kinerja pegawai yang rendah meskipun dua faktor penting, yaitu komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif, telah diterapkan. Berdasarkan hasil prasurvey yang telah dikemukakan maka, sebagian besar karyawan merasa bahwa komunikasi yang ada tidak cukup mendukung peningkatan kinerja mereka. Selain itu, meskipun lingkungan kerja dirancang agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas, masih banyak pegawai yang tidak merasa dampaknya terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, keterampilan, pemahaman peran, serta dukungan manajerial yang ada di perusahaan.

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan ?
3. Apakah Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan ?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan
2. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan
3. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni :

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait manajemen sumber daya manusia.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis
  1. Bagi Peneliti :



Mengetahui hasil pengujian secara empiris mengenai Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, menambah pengalaman dan membuka wawasan baru, karena suatu ilmu pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi setelah itu harus pula dipraktikkan.

2. Bagi Organisasi :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran atau hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan pelanggan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja Pegawai**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja Pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara komunikasi dan lingkungan kerja. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Budiyanto 2020).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh Individu dan Lingkungan kerja, serta mencerminkan keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebagai bagian penting dari manajemen organisasi, kinerja individu berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja pegawai secara personal, tetapi juga menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi.

### 2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Suwindia (2021) menyatakan para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama.

Menurut Farida (2016) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi:

Tingkat motivasi yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja:

Kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan puas, mereka lebih cenderung menunjukkan kinerja yang baik.

3. Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung, termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja dan fasilitas yang memadai, berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

#### 4. Dukungan Atasan:

Dukungan dan kepemimpinan yang baik dari atasan sangat penting. Pemimpin yang memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

#### 5. Pengembangan Kompetensi:

Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya.

#### 6. Komunikasi:

Sistem komunikasi yang lancar antar team dalam dunia kerja mampu meningkatkan kinerja antar karyawan dan tentunya memberikan manfaat juga pada Perusahaan

#### 7. Faktor Demografis:

Usia, pendidikan, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

#### 8. Kesehatan dan Kesejahteraan:

Kesehatan fisik dan mental pegawai berpengaruh pada kinerjanya. Pegawai yang sehat lebih mampu berkonsentrasi dan melakukan pekerjaan dengan baik.

### 9. Akuntabilitas:

Rasa tanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja juga berkontribusi pada kinerja. Pegawai yang merasa bertanggung jawab cenderung berusaha lebih keras untuk memenuhi ekspektasi.

### 10. Kultur Organisasi:

Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa nyaman dalam budaya kerja yang ada akan lebih produktif.

Faktor-faktor tersebut saling terkait dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Manajemen yang baik perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam organisasi.

#### 2.1.3. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja karyawan merupakan suatu yang dapat dihitung dan dapat diukur. Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran pekerjaan kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2020) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.



3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Afandi (2021) indikator-indikator kinerja pegawai:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

## 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

## 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini saya menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan

## 2.2. Komunikasi

### 2.2.1. Pengertian Komunikasi

Menurut Marwansyah didalam (Vivi 2020) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan “peralihan pesan antar manusia mempunyai interpretasi yang sama.” Pertukaran pesan harus dilakukan dengan tujuan yang sama agar pemahaman bisa dimengerti. Pertukaran pesan yang harus kita lakukan agar pemahaman dengan tujuan yang sama bisa tercapai, dengan atasan dan karyawan yang pasti dalam dunia pekerjaan ingin memiliki tujuan dan pemahaman yang sama untuk interaksi yang

mereka lakukan itu mempunyai tujuan yang sesuai dengan visi misi perusahaan yang mereka tetapkan

Berdasarkan sifat komunikasi dan jumlah komunikasi menurut Onong Uchyana Efendy didalam Almahdi (2022) menyatakan komunikasi dapat digolong dalam tiga kategori sebagai berikut :

1. Komunikasi antar pribadi

Komunikasi ini penerapannya antara pribadi atau individu dalam usaha menyampaikan informasi yang dimaksudkan untuk mencapai kesamaan pengertian, sehingga dengan demikian dapat tercapai keinginan bersama

2. Komunikasi kelompok

Pada prinsipnya dalam melakukan suatu komunikasi yang ditekankan adalah faktor kelompok, sehingga komunikasi menjadi lebih luas. Dalam usaha menyampaikan informasi, komunikasi dalam kelompok tidak seperti komunikasi antar pribadi

3. Komunikasi massa

Komunikasi massa dilakukan dengan alat, yaitu media massa yang meliputi cetak dan elektronik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan pesan antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi ini mencakup berbagai bentuk, baik verbal maupun nonverbal, yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman, koordinasi, dan kerja sama di antara anggota organisasi. Efektivitas komunikasi sangat penting karena memengaruhi

produktivitas, pengambilan keputusan, dan hubungan kerja dalam organisasi. Dengan demikian, komunikasi menjadi elemen kunci dalam menciptakan sinergi dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### 2.2.2. Proses Komunikasi

Menurut (Anggi 2020) Komunikasi ini dapat berawal dari adanya suatu pesan atau informasi yang pada dasarnya akan dikirim atau disampaikan:

#### a) Pengiriman kepada penerima

Dalam hal ini pengirim dinamakan sebagai sumber pesan atau sumber informasi

#### b) Enkoding

Dimana pesan atau informasi yang akan disampaikan tersebut mengalami transformasi kedalam bentuk symbol atau sesuatu yang menjadi representasi pengirim pesan dalam menyampaikan pesannya. Misalnya, untuk menyampaikan pesan atau informasi mengenai persetujuan encoding

#### c) Mediator

Sepeerti telepon, komputer, dan bentuk mediator lainnya, ketika pengirim dan penerima tidak berhadapan langsung. Mediator juga bisa berupa orang lain sebagai perantara pengiri pesan, alat komunikasi seperti telepon, internet, atau juga dapat berupa surat, dan lain sebagainya

#### d) Dekoding

Terlebih dahulu dari kata-kata atau anggukan kepala tadi ke persepsi penerima mengenai anggukan kepala atau kata-kata persetujuan.

Berarti persetujuan atas sesuatu yang mungkin sebelumnya telah dikomunikasikan antara penerima dengan pengirim, maka penerima akan memberikan umpan balik kepada penerima dengan bentuk komunikasi lainnya.

Menurut (Ricky 2023) menyatakan ada 7 faktor-faktor yang bisa mempengaruhi terbentuknya komunikasi, yaitu :

1. Pengetahuan, dari tingkat pengetahuan seseorang, bisa menjadi salah satu faktor utama dalam komunikasi. Seseorang mampu menyampaikan isi pesan dengan mudah apabila seseorang tersebut memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang biasanya memiliki tingkat pengetahuan sangat tinggi, maka dia akan lebih mudah dalam memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi lebih baik secara verbal maupun non verbal kepada komunikan.
2. Pertumbuhan bisa didapatkan dengan cara mempengaruhi pola pikir dari manusia. Sehingga ini akan menunjukkan bagaimana seorang komunikan bisa menyikapi informasi berdasarkan apa yang telah diberikan oleh komunikator dan bagaimana komunikator mampu menyampaikan informasi kepada komunikan.
3. Persepsi, merupakan cara seseorang dalam menggambarkan sesuatu atau menafsirkan beberapa informasi yang harus diolahnya untuk bisa dijadikan dalam sebuah pandangan. Pembentukan persepsi harus terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian.



4. Peran dan hubungan, bisa memiliki pengaruh yang terbentuk dari proses komunikasi dan bergantung dari materi atau permasalahan yang akan disampaikan termasuk cara dalam menyampaikan informasi ataupun melalui teknik komunikasi.
5. Nilai dan budaya, menjadi pandangan yang dapat kita jadikan tolak ukur dalam komunikasi komunikasi (pantas atau tidak pantasnya) supaya komunikasi bisa terjalin dengan baik.
6. Emosi, merupakan bentuk reaksi dari seseorang ketika menghadapi suatu kejadian di waktu tertentu. Emosi seringkali bisa saja tidak dapat kita kendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi mampu mempengaruhi proses terbentuknya komunikasi.

### 2.2.3. Indikator – Indikator Komunikasi

Menurut Prami (2021) menyatakan bahwa Kimunikasi terdiri dari beberapa indicator sebagai berikut :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang bagus dari individu dapat timbul apabila memperoleh ketenangan dalam mendapatkan informasi dalam suatu komunikasi maka tercipta kemahiran dalam pengalihan ide, pendapat maupun pengertian dari individu ke individu yang lain.

2. Intensitas komunikasi

Semakin banyak terjadi percakapan yang bagus, maka komunikasi menjadi semakin lancar. Kesungguhan dalam komunikasi sangat dibutuhkan agar dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi berjalan dengan baik

### 3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi merupakan komunikasi yang bersifat arus langsung, maksudnya sistem komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya sistem tatap muka untuk melancarkan individu mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

### 4. Tingkat pemahaman pesan

Individu mampu menguasai apa yang hendak diteruskan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tahap interpretasi individu. Dengan komunikasi yang mudah dan lancar dapat mempermudah individu atau penerima memahami pesan yang akan disampaikan.

### 5. Perubahan sikap

Setelah individu mengetahui pesan yang diteruskan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan muncul transformasi tindakan yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan

Menurut Wulandari (2024) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah:

#### 1. Pemahaman

Pemahaman adalah suatu kemampuan untuk memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud komunikator.

#### 2. Kesenangan

Kesenangan adalah apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Tujuan komunikasi tidaklah sekedar

transaksi pesan, akan tetapi untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.

### 3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

### 4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di dalam perkantoran, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implicit di baliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

### 5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai pesan yang di komunikasikan.

## 2.3. Lingkungan Kerja

### 2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai lingkungan sekitarnya, antara manusia dan

lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, Demikian pula halnya dengan kita melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Tetina 2019).

Menurut Enny (2019) menjelaskan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja pegawai, bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya baiaya produksi tiap tahun.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

### 2.3.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Oktora (2023) ada dua Jenis lingkungan kerja, yaitu fisik dan non fisik, diantaranya:

#### 1. Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti:

##### a. Warna

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para pegawai. Warna ini sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada pegawai karena memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang

##### b. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya Cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.



c. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi

d. Ruang gerak.

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi pegawai yang bekerja didalamnya

e. Keamanan.

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan Perusahaan.

2. Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Hubungan atasan dengan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan pegawai agar tetap dalam organisasi

b. Hubungan sesama rekan kerja.

Hubungan sesama rekan kerja adalah dimana para pegawai cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja

Menurut Prami (2021) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikis diantaranya adalah:

1. Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan sekitar tenaga kerja itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, diantaranya:
  - a. Rencana Ruang Kerja Termasuk keteraturan penataan serta penempatan perlengkapan kerja yang mempunyai pengaruh signifikan pada kenyamanan dan penampilan kerja pekerja.
  - b. Rancangan Pekerjaan Hal ini termasuk perlengkapan kerja serta cara kerja yang kurang sesuai dengan pekerjaannya dan mengganggu kesehatan pegawai dalam bekerja.
  - c. Kondisi Lingkungan Kerja Pencahayaan dan kebisingan berkaitan erat dengan kenyamanan pegawai. Sirkulasi udara, suhu ruangan, serta pencahayaan yang cukup berpengaruh signifikan terhadap kondisi pekerja saat melaksanakan tugasnya.
  - d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy Untuk beberapa pekerjaan, pegawai membutuhkan lebih banyak privasi. Hal tersebut merupakan kebebasan pribadi" dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Meskipun privasi akustik terkait dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis merupakan masalah yang berkaitan dalam organisasi dan hubungan sosial, antara lain:

- a. Beban Pekerjaan yang Berlebih Beban kerja berlebih serta waktu yang singkat dan terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan akan memunculkan tekanan dan rasa tegang terhadap karyawan dan tentunya akan mengakibatkan hasil akhir yang kurang sempurna atau kurang optimal.
- b. Pengawasan yang Kurang Baik Sistem pengawasan yang kurang baik serta tidak efektif bisa memunculkan ketidakpuasaan yang lain, semacam ketidakstabilan atmosfer politik serta minimnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi Frustrasi bisa berakibat pada terlambatnya upaya untuk mencapai hasil yang maksimal, contohnya keinginan perusahaan tidak cocok dengan harapan pegawai, jika ini selalu terjadi dapat membuat karyawan frustrasi.
- d. Perubahan dalam Berbagai Bentuk Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja seperti tipe kerja, organisasi serta perubahan manajemen perusahaan.
- e. Perselisihan Pribadi maupun Kelompok Ini dapat terjadi saat dua belah pihak memiliki target yang sama serta saling berkompetisi demi tercapainya target tersebut. Hal ini dapat menimbulkan efek negatif yaitu konflik komunikasi, kurangnya koherensi dan kurangnya kerjasama. Namun hal ini memiliki dampak positif yaitu adanya upaya-upaya positif untuk menyelesaikan perselisihan di tempat kerja.

### 2.3.3. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1. Pencahayaan dan Warna Ruangan

Pencahayaan adalah cukup cahaya untuk menembus setiap ruang kerja karyawan. Dengan tingkat pencahayaan yang tepat akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, sedangkan warna ruangan merupakan pilihan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja.

2. Suhu Udara dan Suara Bising

Suhu udara merupakan seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk bekerja. Sedangkan suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitas pekerja.

3. Ruang Gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk juga peralatan penunjang kerja seperti : meja, kursi, lemari dan sebagainya.

4. Keamanan

Keamanan adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

## 5. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, begitu juga hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama akan tetapi memiliki keterkaitan dalam penelitian terdahulu (Silaen Ruth 2021) .

Adapun penelitian terdahulu yang relevan untuk menjadi pedoman dan gagasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Subardini 2022)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasioanal Surabaya	1. Komunikasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Stars Internasional, Surabaya secara bersama-sama (simultan)
2	(Oktora 2023)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya	1. Komunikasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja .



No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	(Wulandari 2024)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat	1. Komunikasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian sexara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan
4	(Almahdi 2022)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik	1. Komunikasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menampilkan adanya komunikasi secara baik yang selanjutnya mmpu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik, kemudian jika adanya ligkungan kerja yang memadai serta juga baik selanjutnya mampu meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik
5	(Prami 2021)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Rumah Roti Denpasar Selatan	1. Komunikasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
6	(Jonathan et al. 2023)	<i>The Influence Of Communication And Work Environment On Employee Performance</i>	1. <i>Communication</i> 2. <i>Work Environment</i> 3. <i>Employee Performance</i>	Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja sangat signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia
7	(Setyawati et al. 2023)	<i>Employee Performance Impact On Communication and Work Environment</i>	1. <i>Employee Performance</i> 2. <i>Communication</i> 3. <i>Work Environment</i>	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **2.5. Pengaruh Antar Variabel**

### **2.5.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan secara teoritis dan empiris. Secara teoritis, komunikasi yang efektif dalam organisasi berfungsi sebagai alat penting dalam menyampaikan informasi, membangun hubungan antar individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut teori komunikasi organisasi, komunikasi yang jelas dan terbuka dapat meningkatkan pemahaman antara atasan dan bawahan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Robinson, S. P., & Judge 2023). Selain itu, teori komunikasi interpersonal juga menekankan pentingnya komunikasi yang berkualitas untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu (Lusiawati 2022).

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah studi oleh Choi, S., & Lee (2023) menemukan bahwa pegawai yang menerima informasi yang jelas dan tepat waktu dari manajemen cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan organisasi.

### **2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dipahami baik dari sudut pandang teoritis maupun empiris. Secara teoritis, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai karena memberikan rasa aman, nyaman, dan motivasi dalam bekerja. Teori lingkungan kerja, seperti teori

kebutuhan Maslow dan Herzberg, menyatakan bahwa kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, suasana yang harmonis, dan hubungan yang positif dengan rekan kerja, dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Robinson, S. P., & Judge 2023). Selain itu, teori motivasi sosial menggarisbawahi bahwa lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang terbuka juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu (Deci, E. L., & Ryan 2023).

Secara empiris, banyak penelitian yang mendukung hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Misalnya, sebuah studi oleh (aya, I. M., & Fauzi (2023) menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan kondusif memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja mereka.

### **2.5.3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh variabel kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Secara teoritis, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dan motivasi mereka dalam bekerja. Menurut teori motivasi, faktor lingkungan kerja yang positif, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, serta hubungan interpersonal yang baik, dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan yang berujung pada peningkatan kinerja. Selain itu, kinerja

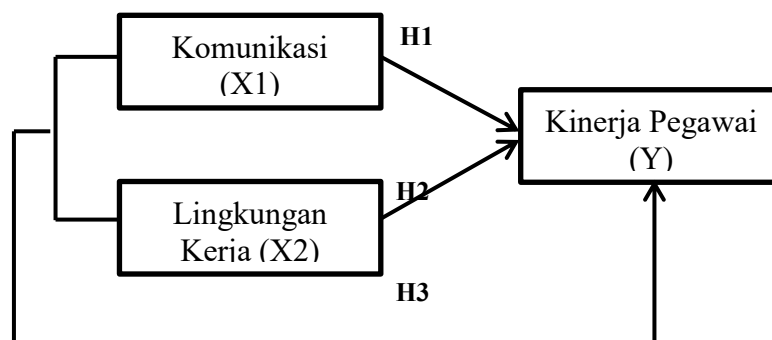
pegawai juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang ada di lingkungan kerja, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta adanya sistem penghargaan yang adil.

Penelitian empiris di Indonesia juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Studi oleh Nugroho, M. A., & Wulandari (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan memiliki fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai di sektor perbankan.

## 2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2018) adalah sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui sebuah penelitian. Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah suatu model yang menerangkan hubungan antara satu teori dengan teori lainnya. Sehingga masalah yang diteliti menjadi jelas penyelesaiannya.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian yang relevan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka konseptual pada Gambar 2.1



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

## 2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat (Sahir,2021).

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.
- H<sub>2</sub>:** Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.
- H<sub>3</sub>:** Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2011) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan seberapa eratnya hubungan keduanya. Menurut (Sugiyono 2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

#### 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Kota Medan yang beralamat di Jalan Amal No.9, Lalang, Medan Sunggal, Sumatera Utara

##### 3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2024 – Maret 2025 dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2024			2025							
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Pembuatan Proposal											
2	Revisi Proposal											
3	Seminar Proposal											
4	Penelitian											
5	Pembuatan Hasil											
6	Revisi Hasil											
7	Seminar hasil											
8	Sidang Meja Hijau											

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Ferdinand dalam (Sugiyanto 2017) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena ini dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) di kota Medan. Berdasarkan data dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) di kota Medan ada sebanyak 120 pegawai. Maka jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 pegawai.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh. Menurut (Sugiyanto 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Sujarweni didalam (Novia 2020) yaitu “*Proporsional Random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Di mana:

- N adalah ukuran sampel yang diperlukan
- N adalah ukuran populasi = 120 pegawai
- e adalah tingkat kesalahan (*margin of error*) yang ditetapkan = 5%

$$n = \frac{120}{1+120.(0,05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1+0,3}$$

$$n = 92,308 \text{ (pembulatan menjadi 93 pegawai)}$$

Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 93 pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) di kota Medan

### 3.4. Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat berdasarkan ciri – ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi – dimensi atau indikator – indikator variabel penelitian (Ricky 2023).

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. (Budiyanto 2020)	1. Kuantitas hasil 2. Kualitas hasil 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin Kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan (Afandi 2021)	Likert
2	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi merupakan “peralihan pesan antar manusia mempunyai interpretasi yang sama.” Pertukaran pesan harus dilakukan dengan tujuan yang sama agar pemahaman bias dimengerti (Vivi 2020)	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas Komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Demikian pula halnya dengan kita melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja (Tetina 2019)	5. Perubahan sikap (Prami 2021) 1. Pencahayaan dan warna ruangan 2. Suhu udara dan suara bising 3. Ruang gerak 4. Keamanan 5. Hubungan Karyawan (Sedarmayanti 2011)	Likert

Sumber: Data diolah (2025)

### 3.5. Jenis Sumber Data

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah berjenis kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2018). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variable Komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Data Primer.

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama atau responden melalui observasi, wawancara, Survey, dan penyebaran kuesioner kepada konsumen pada pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) di kota Medan. Menurut Sugiyanto (2017) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari

sumber asli. Data primer dalam penelitian ini berupa, Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendidikan. Sumber data adalah semua pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) di kota Medan

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang cara pendapatannya tidak langsung dari subyek penelitian (Sugiyanto 2017) Data sekunder digunakan untuk melengkapi data primer dalam penelitian. Pengumpulan data sekunder tidak langsung yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu melalui media perantara seperti jurnal, buku-buku, internet, majalah serta referensi lainnya yang memiliki relevansi dengan fenomena yang akan diteliti.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

#### 3.6.1. Kuisioner

Menurut (Sugiyono 2011) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode kuesioner merupakan salah satu metode yang efisien karena peneliti telah mengetahui variabel-variabel apa yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Untuk menganalisis data dengan metode penelitian kuantitatif , jawaban



dari responden pengskorannya seperti:

**Tabel 3. 3 Skor Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Dian, 2023

### 3.7. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2016) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk melihat validitas maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan tabel r. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan sig 2 tailed dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan syarat-syarat seperti :

1. Jika  $r > 0,361$ , maka butir instrument tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r < 0,361$ , maka butir instrument tersebut dinyatakan tidak valid

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,741	0,361	Valid
	Y1.2	0,658		Valid
	Y1.3	0,692		Valid
	Y1.4	0,646		Valid
	Y1.5	0,600		Valid
	Y1.6	0,647		Valid
	Y1.7	0,630		Valid
	Y1.8	0,583		Valid
	Y1.9	0,600		Valid
	Y1.10	0,573		Valid
	Y1.11	0,701		Valid
	Y1.12	0,744		Valid

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	Y1.13	0,759		Valid
	Y1.14	0,574		Valid
Komunikasi (X1)	X1.1	0,642	0,361	Valid
	X1.2	0,420		Valid
	X1.3	0,532		Valid
	X1.4	0,754		Valid
	X1.5	0,424		Valid
	X1.6	0,475		Valid
	X1.7	0,676		Valid
	X1.8	0,612		Valid
	X1.9	0,722		Valid
	X1.10	0,795		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,761	0,361	Valid
	X2.2	0,780		Valid
	X2.3	0,583		Valid
	X2.4	0,676		Valid
	X2.5	0,714		Valid
	X2.6	0,703		Valid
	X2.7	0,790		Valid
	X2.8	0,746		Valid
	X2.9	0,659		Valid
	X2.10	0,767		Valid

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Gujarati (2012) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu

alat pengukur dipakai dua kali –untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. SPSS merupakan alat yang memiliki fungsi untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel

**Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,810 $>0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,893 $>0,6$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,894 $>0,6$	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan “*Reliabel*” karena nilai Cronbach’s Alpha  $> 0,6$ .

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedestitas, dan uji linearitas. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### 3.8.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal. dikatakan tidak terdistribusi normal.
- b. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:
  - 1 Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - 2 Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Kolmogorov-Smirnov (uji K-S atau uji KS) adalah tes nonparametrik dari persamaan kontinu, distribusi probabilitas satu dimensi yang dapat digunakan untuk membandingkan sebuah sampel dengan distribusi probabilitas referensi (uji K-S satu sampel), atau untuk membandingkan dua buah sampel (uji K-S dua sampel). Dinamai setelah Andrey Kolmogorov dan Nikolai Smirnov. Tes Kolmogorov-Smirnov dapat berfungsi sebagai uji goodness of fit, dalam kasus khusus pengujian normalitas distribusi, sampel distandarisasi dan dibandingkan dengan distribusi normal standar. Ini setara dengan menetapkan mean dan varians dari distribusi referensi yang sama dengan estimasi sampel

### 3.8.2. Uji Multikolinearitas

Penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas adalah antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Terdapat beberapa cara untuk menemukan hubungan antara variabel X yang satu dengan variabel X yang lainnya (terjadinya multikolinearitas), adalah:

- a) Jika  $VIF > 10$  dan nilai Tolerance  $< 0.10$  maka terjadi multikolinearitas atau adanya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Jika  $VIF < 10$  dan nilai Tolerance  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinearitas tidak adanya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dan variabel terikat. (Gunawan 2019)

### 3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat melakukan uji glejser Dasar pengambilan keputusan dengan uji scatterplot adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.



2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data terjadi heteroskedastisitas (Setiawati 2021).

### 3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap diversifikasi pendapatan pedati kubis dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan formulasi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X <sub>1</sub>	= Komunikasi
X <sub>2</sub>	= Lingkungan Kerja
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien regresi variabel independen
$\alpha$	= Intersep (Konstanta)
e	= Variabel Pengganggu

(Wahyono 2017)

## 3.9. Uji Hipotesis

### 3.9.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji- t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Sugiyono 2018).

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) yaitu berupa variabel komunikasi (X<sub>1</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) yaitu berupa variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), dan Lingkungan

kerja (X2) serta kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terkait. Kriteria pengambil keputusan : Ho diterima jika  $F_{hitung} < \text{nilai probabilitas (sig)} = 5\%$  Ha diterima jika  $F_{hitung} > \text{nilai probabilitas (sig)} = 5\%$

### 3.9.2. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2011:98) “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Quick look, apabila nilai F lebih besar daripada 4, maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan memengaruhi dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka Ho ditolak dan menerima Ha. (Kuswantoro, 2014 155-156)

### 3.9.3. Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)

Menurut (Sulistiyono, S & Sulistiyowati 2018) koefisiensi determinasi dengan symbol  $r^2$  merupakan besarkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya”. Cara untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas maka perlu dicari koefisiensi determinasi secara parsial. Besarnya pengaruh X1, X2, terhadap Y dicari dengan

menggunakan IBM SPSS 25.0 for windows. Semakin besar nilai  $r^2$  maka semakin besar nilai sumbangan terhadap variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sbagai berikut

- 1 Komunikasi berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, maka dapat disimpulkan H1 diterima.
- 2 Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, maka dapat disimpulkan H2 diterima
- 3 Komunikasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, maka dapat disimpulkan H3 diterima

#### 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Komunikasi: sebanyak 2,68% responden menyatakan kurang setuju mengenai Informasi yang tersedia dengan jelas dan mudah diakses. Maka instansi disarankan untuk meningkatkan sistem distribusi informasi yang lebih efisien dan merata. Hal ini dapat dilakukan dengan Mengembangkan media komunikasi internal seperti portal pegawai atau grup komunikasi resmi yang dapat diakses kapan saja.

2. Lingkungan Kerja: terdapat beberapa variasi dalam jawaban responden. tentang merasa nyaman dengan intensitas cahaya yang ada di ruang kerja, sebanyak 2,66% responden menyatakan kurang setuju. maka instansi disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem pencahayaan di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran ulang tingkat pencahayaan di setiap ruangan kerja untuk memastikan kesesuaian dengan standar kenyamanan dan kesehatan kerja.
3. Kinerja Pegawai: sebanyak 2,05% responden menyatakan Tidak persetujuannya mengenai Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas, Maka disarankan agar atasan instansi meningkatkan kualitas komunikasi intruksional dalam menjalankan fungsi manajerialnya. Hal ini dapat dilakukan dengan memerikan arahan secara tertulis dan lisan, mengadakan briefing rutin sebelum pelaksanaan tugas.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, disarankan untuk menambah variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja, yang juga berpotensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penambahan variabel-variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memperkaya hasil penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks Lembaga Pelatihan Vokasi seperti BBPVP Medan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2021. *ConcePT & Indikator Human Resource Management*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Agung, I Gusti, Ayu Maya, I Gusti Salit, and Ketut Netra. "Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN ( PERSERO ) Distribusi Bali Fakultas Ekonomi Universitas Udayana ( UNUD ), Bali , Indonesia." : 469–81.
- Almahdi, Ahmad. 2022. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Kabupaten Gresik." *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Andi. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Jurnal ekonomi Manajemen* 2(6): 12.
- Anggi. 2020. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Logistik Pekanbaru." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1(4): 6.
- Arjuna, Sukatin. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Batang Hari." *Jurnal Rumpun Manajemen dan ekonomi* 1(4): 6.
- Brenda. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3(5): 11.
- Budiyanto, Eko. 2020. *Kinerja Karyawan*. Banten: CV.AA. Rizky.
- Choi, S., & Lee, H. 2023. "The Impact of Effective Communication on Employee." *Journal of Public Administration* 3(51): 245-263.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2023. "Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health." *International Journal of Business Communication* 2(35): 123–215.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Farida, Umi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponogoro: Unmih Ponogoro Press.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. semarang: edisi 8.

- Gujarati. 2012. *Dasar - Dasar Ekonometrika*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Gunawan, Wahyu. 2019. "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Keluarga Pada Wanita Pekerja."
- Husni. 2020. "No Title Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta Pada." *Jurnal riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 1(2): 5.
- Jaya, I. M., & Fauzi, M. 2023. "The Impact of Work Environment on Employee Performance in Manufacturing Industry." *Journal of Management Studies* 1(29): 87–104.
- Jonathan, Andre et al. 2023. "The Influence Of Communication And Work Environment On Employee Performance." 1.
- Lestari, Dewi. 2023. *Kinerja Pegawai*. Jawa Barat: Widina.
- Lori, Putri. 2020. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*.
- Lusiawati, Ira. 2022. *Birokrasi Iklim Komunikasi Organisasi*. Cirebon: Green Publisher Indonesia.
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Meithiana. 2020. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi* ., Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Novia. 2020. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan." *Ilmu Komunikasi* 1(4): 16.
- Nugroho, M. A., & Wulandari, S. 2023. "The Impact of Work Environment on Employee Performance in the Banking Sector." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Oktora, Divia. 2023. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sungguh-Sungguh Kepada Karyawan , Sehingga Dapat Memberikan Prestasi Kerja." *Jurnal ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 2(3): 293–311.

- Prami, Ngurah Dyah. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja." *Majalah Ilmiah Widyacakra* 1(1): 84–92.
- Ricky. 2023. "Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Gen Z Dalam Mempersiapkan Karir." *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1(4): 16.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. 2023. *Organizational Behavior (16th Ed.)*. Pearson Education.
- Ronal. 2019. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 2(5): 14.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawati. 2021. "Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi BEI." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(8).
- Setyawati, Novita Wahyu, Clara Agustina, Dewi Sri, and Woelandari Pg. 2023. "Employee Performance Impact on Communication and Work Environment." 2(1): 301–8.
- Silaen Ruth, Novia. 2021. *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widiana.
- Sitorus, Tiara Safani. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." : 841–56.
- Subardini. 2022. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Stars Internasional Surabaya." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Inovasi* 4(7): 26.
- Sugiyanto. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2011. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif." *Alfabete. Bandung*.  
———. 2018. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan Belas*. Bandung: Alfabet.
- Sulistiyono, S & Sulistiyowati, W. 2018. "Peramalan Produksi Dengan Metode Regresi Linier Berganda." *PROZIMA (Productivity, Optimization and Manufacturing System Engineering)* 1 (2)(82–89).
- Suwindia, Gede. 2021. *Kinerja Pegawai*. Bali: Mpu Kuturan Press.
- Tetina. 2019. "Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Gen Z

- Dalam Mempersiapkan Karir.” *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 3(6): 15.
- Vivi. 2020. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia TBK.” *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 3(1): 12.
- Wahyono, Budi. 2017. “Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Di Pasar Bantul Kabupaten Bantul.”
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depot: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, Sri. 2024. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat.” *Jurnal Perkusi* 4(4): 737–48.
- Yudha. 2020. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di CV. Insan Pratama Surabaya.” *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 2(3): 5.







## Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) MEDAN**

Kepada Yth:

Bapak/ibu/saudara/i/staf di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan Ditempat

Dalam rangka menyelesaikan skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Saya sedang melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan”** Dalam pengisian kuisioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data Pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban anda tersebut dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas kesediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

**Hormat Saya,**

**Stevani Oktaviani Pandiangan  
218320168**

**Petunjuk Pengisian :**

Pada pertanyaan dibawah ini, anda dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan keadaan/ kondisi yang sebenarnya.

**Identitas Responden**

- 3 Nama :  
 4 Jenis Kelamin : a. Wanita b. Pria  
 5 Usia :  
 6 Pendidikan :  
 7 Divisi : a. Bagian Umum  
 b. Bagian Penyelenggaraan  
 c. Bidang pemberdayaan  
 d. Bidang Keintalaan  
 e. Kelompok JF Instruktur  
 f. Bagian LSP BBPVP

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**PERNYATAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KUANTITAS HASIL KERJA</b>						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan					
2	Saya dapat menangani beban kerja yang tinggi dengan baik					
<b>KUALITAS HASIL KERJA</b>						
3	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					

4	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur oleh perusahaan					
<b>EFISIENSI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS</b>						
5	Saya menggunakan waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6	Saya mampu mengatasi hambatan atau masalah yang timbul dalam pekerjaan saya sendiri					
<b>DISIPLIN KERJA</b>						
7	Saya mematuhi peraturan yang berlaku ditempat kerja					
8	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
<b>INISIATIF</b>						
9	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
10	Saya bersedia menjalankan tugas tambahan di luar tugas pokok untuk mendukung kerja instansi					
<b>KETELITIAN</b>						
11	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas					
12	Saya mengikuti prosedur kerja yang ditentukan dengan seksama untuk menghindari kesalahan					
<b>KEPEMIMPINAN</b>						
13	Saya menunjukkan perhatian terhadap detail dalam setiap tugas yang diberikan					
14	Pimpinan saya mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat					

#### PERNYATAN VARIABEL KOMUNIKASI (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KEMUDAHAN DALAM MEMPEROLEH INFORMASI</b>						

1	Saya merasa yakin bahwa saya memahami pesan dengan benar					
2	Informasi tersedia dengan jelas dan mudah diakses					
<b>INTENSITAS KOMUNIKASI</b>						
3	Saya rutin berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
4	Informasi yang saya terima dari atasan disampaikan dengan dengan jelas dan mudah					
<b>EFEKTIVITAS KOMUNIKASI</b>						
5	Komunikasi antara saya dan atasan terjadi secara intensif dan teratur					
6	Komunikasi di tempat kerja saya berlangsung dua arah dan memungkinkan adanya diskusi					
<b>TINGKAT PEMAHAMAN PESAN</b>						
7	Saya memahami isi pesan yang disampaikan secara keseluruhan					
8	Informasi yang disediakan oleh instansi disampaikan secara terbuka dan transparan					
<b>PERUBAHAN SIKAP</b>						
9	Setelah menerima pesan komunikasi ini, pandangan saya terhadap isu tersebut berubah menjadi lebih positif					
10	Saya menjadi lebih terbuka terhadap ide atau pandangan baru terkait isu ini					

#### PERNYATAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>PENCAHAYAAN DAN WARNA RUANGAN</b>						
1	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan rekan satu tim					
2	Saya merasa nyaman dengan intensitas cahaya yang ada di ruang kerja saya					

SUHU UDARA DAN SUARA BISING						
3	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas					
4	Suara bising di lingkungan kerja saya cukup mengganggu konsentrasi dan kenyamanan bekerja					
RUANG GERAK						
5	Ruang kerja saya cukup luas untuk bergerak dengan leluasa					
6	Saya merasa nyaman dengan pengaturan ruang kerja yang memungkinkan saya bergerak dengan mudah					
KEAMANAN						
7	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kantor saat ini					
8	Secara keseluruhan, sistem dan kondisi keamanan di kantor sudah memadai dan mendukung kenyamanan kerja					
HUBUNGAN KARYAWAN						
9	Pencahayaannya di ruang kerja cukup terang untuk melakukan tugas dengan nyaman					
10	Suhu udara di ruangan kerja saya cukup nyaman untuk bekerja sepanjang hari					



## Lampiran 2 Hasil Tabulasi Penelitian

### Variabel Y Kinerja Pegawai

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y1	Y13	Y14
1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4
2	3	4	4	2	5	4	4	1	3	1	1	1	1	1
3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	5	4	4	5	5
4	5	4	4	3	1	3	2	1	1	1	1	4	3	4
5	5	4	4	1	1	1	1	4	2	4	5	4	4	4
6	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	2	3	3
7	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	1	3	1
8	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
9	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	1	1
10	4	3	4	5	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5
11	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	1	1	1	2
12	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	1	3	2
13	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3
14	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	4	5	4	3	1	2	2	2	3	1	1
16	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	2	2	1	1
17	4	3	3	5	4	4	2	4	3	4	1	1	1	1
18	5	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2
19	5	4	3	4	4	4	4	1	2	2	1	1	2	1
20	3	3	4	4	4	4	3	1	4	2	2	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1
22	5	5	5	5	4	4	3	4	4	1	1	3	2	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	4
24	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1
25	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	3
27	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	1	1
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
29	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	1	4	1	1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1
32	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1
33	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1
35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
37	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	2	4
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	3	3
39	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	1	1	2	1
40	4	5	5	5	5	4	3	2	1	1	3	1	2	3
41	4	5	5	4	1	1	4	1	4	5	1	2	3	5
42	4	4	5	5	4	4	3	1	1	1	1	1	2	3
43	4	5	5	5	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3
44	4	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	1	2	1
45	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	3
47	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	1	1	1
48	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	4
49	2	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	5	4	4	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1
51	4	4	5	4	4	5	1	1	3	5	4	3	2	5
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1
53	5	4	4	5	5	5	4	4	1	1	2	1	2	3
54	5	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3
55	4	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	4	1	2
56	5	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	2	2	4
57	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	4
58	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	2	3
59	5	4	4	4	1	3	4	1	1	1	1	1	2	1
60	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
61	5	4	5	4	5	4	1	1	4	4	1	1	2	2
62	4	5	5	5	4	4	2	1	1	1	1	1	2	1
63	5	5	4	5	4	4	5	1	1	1	1	4	2	3
64	5	5	5	4	4	1	1	2	4	1	4	3	2	4
65	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	2	4
66	5	4	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	3	4
67	4	5	5	5	4	4	2	1	1	1	1	4	1	1
68	5	5	3	5	4	4	4	1	1	1	1	4	2	3
69	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	1	1	1	1
70	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	2	1	2	2
71	5	5	4	4	4	4	3	3	2	1	4	1	4	1
72	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1
73	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	2	4
74	5	4	4	4	1	1	4	1	1	1	4	5	2	2
75	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	1	2	1
76	4	5	5	4	5	4	3	1	1	1	1	1	2	1

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
77	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	2
78	5	5	4	5	5	4	5	1	1	1	2	1	2	3
79	5	3	4	5	4	4	4	2	4	4	1	1	2	3
80	5	5	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	3
81	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2
82	4	5	5	5	5	5	4	1	3	3	2	1	2	1
83	5	4	5	4	4	4	1	3	4	1	1	1	2	2
84	5	4	4	5	4	4	5	1	3	4	5	5	5	5
85	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	1	4	2	1
86	5	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	1	3	2
87	5	5	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	2	4
88	5	4	4	5	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1
89	5	5	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	2	3
90	4	4	3	5	5	4	4	2	1	4	1	4	4	1
91	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	1	1
92	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	3	1
93	5	4	4	5	1	4	5	1	1	1	1	4	4	1

### Variabel X<sub>1</sub> Komunikasi

No	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.8</sub>	X <sub>1.9</sub>	X <sub>1.10</sub>
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
2	5	2	2	3	2	2	3	5	2	3
3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1
5	4	4	4	5	3	1	2	3	2	3
6	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3
7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4
10	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5
11	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4
12	4	4	3	3	3	3	1	4	2	1
13	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3
14	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3
15	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5
16	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3
17	1	1	2	3	4	4	4	3	4	4
18	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3

No	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.8</sub>	X <sub>1.9</sub>	X <sub>1.10</sub>
19	4	4	4	2	3	1	2	1	3	4
20	4	2	1	3	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	1	1	2	2	5	4	5
22	2	1	1	4	4	3	4	4	5	5
23	5	1	1	1	2	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	2	2	4	1	1	1
25	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1
26	4	4	4	4	2	2	4	4	1	4
27	4	1	2	4	2	2	1	2	5	4
28	4	4	4	2	1	5	4	4	4	4
29	4	4	5	1	2	1	2	1	1	1
30	4	4	4	4	4	3	1	1	2	1
31	3	3	3	3	5	2	3	3	4	4
32	4	3	4	4	4	2	2	2	1	1
33	3	3	3	3	4	1	1	4	4	5
34	3	3	4	4	1	1	5	3	2	3
35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
36	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1
37	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1
38	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4
39	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4
40	2	2	3	5	5	5	4	1	1	1
41	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4
42	2	2	4	4	5	4	2	1	3	1
43	2	2	4	4	4	5	1	1	1	2
44	2	2	4	4	4	5	1	1	1	1
45	3	2	3	4	2	1	1	1	1	3
46	3	3	4	5	4	1	4	1	2	1
47	3	2	3	4	5	5	4	5	2	2
48	2	3	4	5	4	5	4	1	1	1
49	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1
50	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
51	4	4	4	4	2	3	1	1	5	5
52	3	2	5	4	4	1	4	1	1	2
53	2	2	4	5	3	4	1	1	3	5
54	2	3	3	3	4	4	2	2	1	1
55	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
56	3	3	4	2	4	1	1	4	4	5
57	3	2	4	5	4	1	1	4	2	1
58	3	3	4	4	2	3	4	3	5	5

No	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.8</sub>	X <sub>1.9</sub>	X <sub>1.10</sub>
59	3	3	4	2	4	1	1	1	1	1
60	3	2	4	5	4	1	1	1	1	1
61	3	3	4	4	2	2	1	3	5	5
62	4	4	4	4	4	1	1	1	4	2
63	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2
64	2	2	4	4	2	2	1	1	4	2
65	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5
66	3	3	3	4	1	2	1	3	2	1
67	2	3	3	5	5	5	5	2	3	1
68	3	3	3	5	2	2	4	5	5	5
69	2	3	4	4	4	2	1	2	3	5
70	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4
71	4	5	4	4	4	2	2	1	3	4
72	2	3	5	5	5	3	2	2	1	1
73	5	5	4	5	3	1	1	1	1	1
74	2	3	5	1	5	5	4	4	1	1
75	4	5	4	4	4	5	2	2	5	5
76	2	2	5	5	5	3	1	1	5	4
77	2	3	5	4	5	1	5	1	1	1
78	2	3	4	5	3	1	1	1	1	1
79	3	3	4	5	4	4	2	4	1	1
80	5	5	4	4	2	2	2	1	1	1
81	2	2	4	4	5	1	2	3	2	1
82	2	3	3	4	5	4	4	5	3	5
83	4	4	3	5	4	4	2	3	1	2
84	4	5	5	4	5	4	4	3	1	3
85	3	3	5	4	5	1	4	1	1	1
86	3	3	3	5	1	1	1	1	3	1
87	2	3	4	4	4	3	2	5	4	5
88	5	5	4	4	4	1	1	1	3	5
89	3	3	5	5	4	4	1	1	5	4
90	3	3	4	4	4	5	4	4	1	1
91	3	3	5	3	1	4	4	1	2	2
92	3	3	4	5	4	4	2	1	1	4
93	4	4	5	4	4	1	3	2	2	4

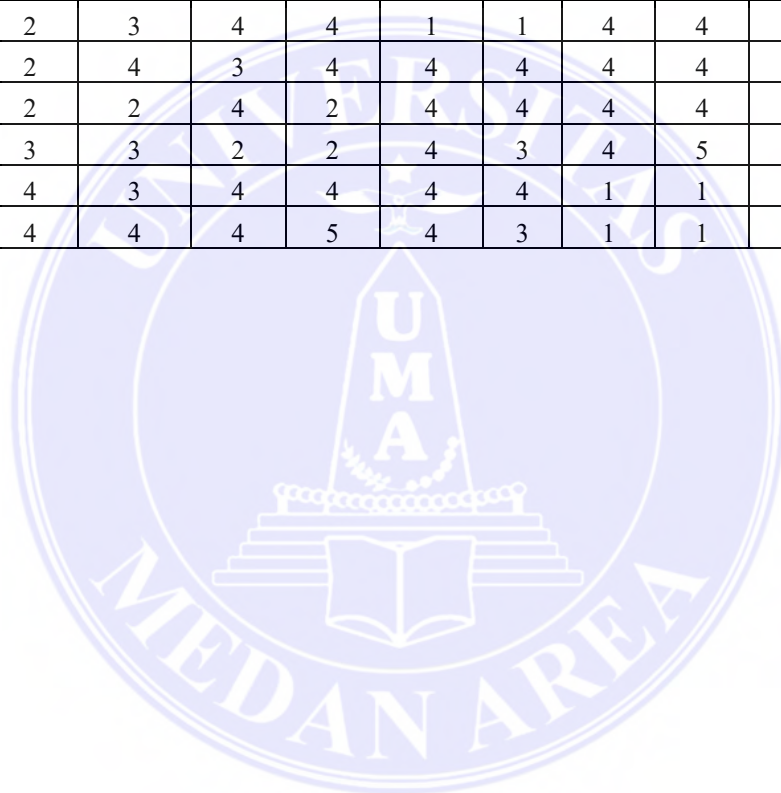


**Variabel X<sub>2</sub> Lingkungan Kerja**

No	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2.8</sub>	X <sub>2.9</sub>	X <sub>2.10</sub>
1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	4	4	2	4
3	4	1	2	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4
5	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4
6	2	4	4	3	4	2	3	3	3	1
7	3	2	4	2	3	4	5	5	5	4
8	5	2	4	5	5	5	4	4	3	4
9	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
10	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4
11	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4
12	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3
13	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3
14	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1
16	5	4	4	4	1	1	3	1	1	1
17	3	3	3	1	4	4	3	2	3	2
18	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3
19	3	5	3	3	3	2	3	1	3	1
20	5	3	3	4	3	3	4	3	1	1
21	4	4	4	4	3	2	1	1	1	3
22	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4
23	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3
24	2	1	3	1	2	4	1	1	3	4
25	5	4	1	1	1	2	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4
27	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1
28	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
29	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1
30	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4
31	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1
32	4	4	4	4	2	4	1	1	1	2
33	4	4	4	2	3	4	1	3	1	1
34	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4
35	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1
36	3	3	4	2	1	1	4	3	1	1
37	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4

No	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2.8</sub>	X <sub>2.9</sub>	X <sub>2.10</sub>
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	1	1	4	4	3	4	4	4
41	4	4	1	1	1	3	2	2	4	4
42	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4
43	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3
44	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5
45	2	3	4	2	4	4	3	4	1	1
46	2	3	3	4	4	1	1	1	1	1
47	2	2	3	5	4	4	4	4	4	5
48	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
49	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1
50	2	3	4	4	2	1	1	1	1	1
51	3	3	2	2	3	1	3	4	4	4
52	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	2	1	3	4	3	4	4
54	2	3	4	2	2	2	1	3	4	4
55	2	2	3	3	4	5	1	3	4	4
56	2	2	4	3	5	3	5	4	4	4
57	2	3	2	3	3	4	5	3	1	1
58	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4
59	2	3	4	4	3	1	3	1	1	3
60	3	2	4	4	1	1	1	2	4	3
61	4	4	4	5	4	4	4	1	1	3
62	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3
63	2	3	5	2	3	4	5	3	1	1
64	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5
65	2	2	4	2	4	3	4	3	1	4
66	3	2	4	3	5	1	1	1	2	1
67	3	3	3	2	1	2	5	4	4	4
68	2	3	5	2	4	5	5	4	2	2
69	2	3	4	2	4	4	2	2	3	3
70	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4
71	2	3	4	4	4	3	2	1	1	1
72	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1
73	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5
74	5	2	1	3	4	1	1	1	2	4
75	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5
76	4	5	3	3	1	1	1	3	4	4
77	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3
78	2	4	4	2	4	1	2	1	1	4

No	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2.8</sub>	X <sub>2.9</sub>	X <sub>2.10</sub>
79	2	2	4	4	4	5	4	1	4	4
80	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1
81	2	2	4	4	4	4	3	1	1	1
82	2	2	3	4	5	4	4	5	4	5
83	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4
84	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4
85	4	1	1	2	4	5	4	4	4	4
86	3	3	4	2	1	3	4	4	1	1
87	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1
88	2	3	4	4	1	1	4	4	4	4
89	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5
90	2	2	4	2	4	4	4	4	1	1
91	3	3	2	2	4	3	4	5	4	4
92	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4
93	4	4	4	5	4	3	1	1	1	1



### Lampiran 3 Hasil Output SPSS.25

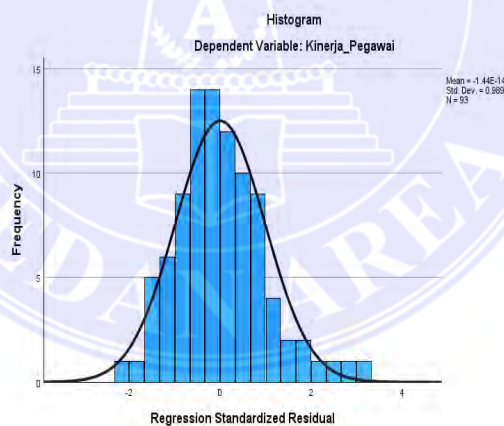
**Tabel 4.7**

#### Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,85343612
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,069
	Negative	-0,063
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

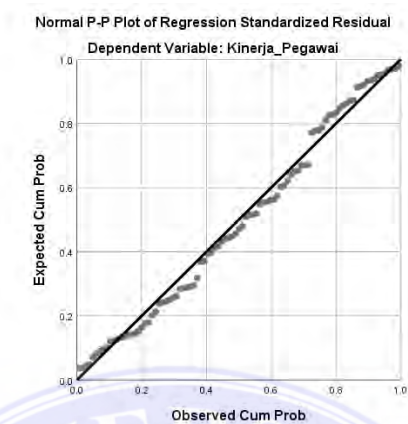
Sumber: data olahan SPSS 25(2025)

**Gambar 4.2**  
**Histogram Normalitas Data**



Sumber: data olahan SPSS (2025)

Gambar 4.3  
Grafik Normalitas Data



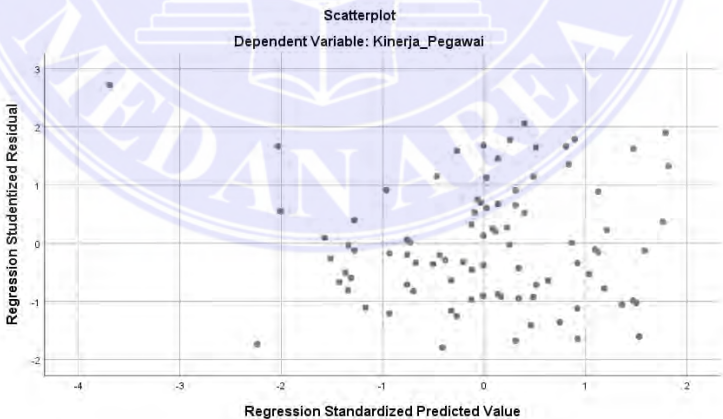
Sumber: data diolah peneliti memakai SPSS (2025)

Tabel 4.8  
Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	0,792	1,262
	Lingkungan kerja	0,792	1,262

Sumber: Data diolah peneliti memakai SPSS (2025)

Gambar 4.4  
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti memakai SPSS (2025)

Tabel 4.9  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,318	2,644		1,633	0,106
	Komunikasi	0,548	0,086	0,393	6,354	0,000
	Lingkungan kerja	0,727	0,075	0,598	9,662	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah peneliti memakai SPSS (2025)

**Tabel 4.10****Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,318	2,644		1,633
	Komunikasi	0,548	0,086	0,393	6,354
	Lingkungan kerja	0,727	0,075	0,598	9,662

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah peneliti memakai SPSS (2025)

**Tabel 4.11****Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3633,078	2	1816,539	119,675
	Residual	1366,105	90	15,179	
	Total	4999,183	92		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah peneliti memakai SPSS (2025)

**Tabel 4.12****Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	0,727	0,721	3,89602

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti memakai SPSS (2025)

## Lampiran 4 - Surat Izin Riset



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122  
Website: [www.ekonomi.uma.ac.id](http://www.ekonomi.uma.ac.id) E-Mail: [ekonomi@uma.ac.id](mailto:ekonomi@uma.ac.id)

27 Februari 2025

Nomor : 730/FEB/01.1/II/2025  
Lamp. : -  
Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,  
Pimpinan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas  
(BBPVP) Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Stevani Oktaviani Pandiangan  
NPM : 218320168  
Program Studi : Manajemen  
Judul : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN  
VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) MEDAN

Untuk diberi izin mengambil data pada kantor/instansi yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Fitriani Tobing, SE, M.Si



## Lampiran 5 Surat Selesai Riset



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS  
**BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS**  
Jl. Amal No. 9, Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan Sumatera Utara  
Telepon (061) 8443230, Faksimile (061) 8451520-8477715  
Laman: <http://www.bbplkmedan.kemnaker.go.id> bbpvp\_medan bbpvpmedan

10 Juli 2025

Nomor : 2.2/195/SV.29/VII/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area  
di Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area tanggal 27 Februari 2025 Nomor 730/FEB/01.1/II/2025. hal Permohonan Izin Penelitian atas nama:

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Stevani Oktaviani Pandiangan	218320168	Manajemen

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan riset di BBPVP Medan dari bulan Februari sampai Maret 2025. Selama melaksanakan kegiatan riset, mahasiswa tersebut menaati semua peraturan, tata tertib yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan baik.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala,



Faried Abdurahman Nur Yuliono S.STP., M.M.  
NIP. 19770703 199602 1 001

*Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara*