

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH

**FERA HASNANDA
1902120030**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana-S1

Banda Aceh, 22 Januari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan Skripsi saudara:

FERA HASNANDA
NPM : 1902120030

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui/Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Fardizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana-S1

Banda Aceh, 22 Januari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan Skripsi saudara:

FERA HASNANDA
NPM : 1902120030

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 16 Januari 2024.

Menyetujui/Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

Dr. Tuwisna, SE., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DIKEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU."

Banda Aceh, 22 Januari 2024
Yang Menyatakan,



Fera Hasnanda

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fera Hasnanda

NPM : 1902120030

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ACEH

Beserta perangkat ayang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

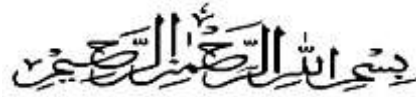
Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Januari 2024

Yang Menyatakan,



Fera Hasnanda

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh”. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, SE., MM selaku Kepala Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Dr. Nuzulman, SE., M.Si selaku Pembimbing pertama yang telah banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si selaku Pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Ayahanda Hasan Basri YN, Ibunda Fajariah, kakak dan abang yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, cinta, nasehat, dan dukungan baik dari segi moril maupun dari segi materil untuk keberhasilan penulis guna tercapainya cita-cita.
8. Teruntuk diri sendiri, terima kasih banyak telah bertahan sejauh ini menikmati proses panjang yang penuh rintangan akhirnya skripsi ini selesai.
9. Kepada teman-teman geng sipaling ambis dan teman seangkatan yang telah memberi dorongan semangat, serta banyak membantu dan mendukung penulis dari awal hingga selesai dalam penulisan skripsi ini

Sebagai manusia biasa penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya di kemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, 30 Desember 2023

Fera Hasnanda

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusahan Masalah Peneltian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja.....	10
2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja	12
2.1.1.4 Ukuran Kinerja.....	13
2.1.2 Komunikasi	14
2.1.2.1 Definisi Komunikasi	14
2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	15
2.1.2.3 Indikator Komunikasi	16
2.1.2.4 Ukuran Komunikasi	17
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	19
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.4 Ukuran Lingkungan Kerja	21
2.1.4 Kerjasama Tim	24
2.1.4.1 Definisi Kerjasama Tim	24
2.1.4.2 Faktor – Faktor Terbentuknya Kerjasama Tim	24
2.1.4.3 Indikator Kerjasama Tim	25
2.1.4.4 Ukuran Kerjasama Tim	26
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Hubungan Antar Variabel	33
2.3.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.3.3 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.4 Kerangka Pemikiran	36

2.5 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Desain Penelitian	38
3.1.1 Objek dan Lokasi	38
3.1.2 Jenis Penelitian.....	38
3.1.3 Horizon Waktu	38
3.2 Unit Analisis	39
3.3 Populasi Dan Sampel.....	39
3.4 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Skala Pengukuran	42
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1 Pengujian Regresi Linier Berganda.....	45
3.7.2 Pengujian Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinan (R^2).....	46
3.8 Pengujian Data.....	47
3.8.1 Pengujian Validasi	47
3.8.2 Pengujian Reliabilitas.....	47
3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik	48
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	48
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	49
3.8.3.3 Uji Heteroskedastitas	49
9.1 Rancangan Pengujian Hipotesis	50
9.1.1 Uji Parsial T	50
9.1.2 Uji Simultan F	51
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
4.2 Hasil Penelitian.....	55
4.2.1 Karakteristik Responden	55
4.2.2 Pengujian Data	59
4.2.2.1 Pengujian Validitas	59
4.2.2.2 Pengujian Reliabilitas	60
4.2.2.3 Pengujian Asumsi Klasik	61
4.2.2.3.1 Uji Normalitas	61
4.2.2.3.2 Uji Multikolinearitas	61
4.2.2.3.3 Uji Heterokedastisitas	63
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	64
4.2.3.1 Variabel Kinerja Pegawai	64
4.2.3.2 Variabel Komunikasi	65
4.2.3.3 Variabel Lingkungan Kerja	67
4.2.3.4 Variabel Kerjasama Tim.....	69
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	70
4.2.4.1 Uji Parsial T	73
4.2.4.2 Uji Simultan F	74
4.2.5 Implikasi Hasil Penelitian	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
4.1 Kesimpulan	78
4.2 Saran	78
 DAFTAR PUSTAKA	 80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Survey Awal Dengan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Variabel Kinerja Pegawai	2
Tabel 1.2 Hasil Survey Awal Dengan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Variabel Komunikasi	4
Tabel 1.3 Hasil Survey Awal Dengan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Variabel Lingkungan Kerja	5
Tabel 1.4 Hasil Survey Awal Dengan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Variabel Kerjasama Tim	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1 Horizon Waktu	39
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Berdasarkan Jabatan	41
Tabel 3.3 Skala Likert	42
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.5 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Tabel 3.6 Kriteria Pengujian Hipotesis	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh	55
Tabel 4.2 Status Perkawinan Responden pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh	56
Tabel 4.3 Tingkat Usia Responden pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh	56
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh	57
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	64

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi	66
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim	69
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.14 Analisis Korelasi	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan F.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ACEH**

FERA HASNANDA

NPM. 1902120030

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, SE., M.Si

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai dan tenaga kontrak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Pengujian dan analisis data primer dengan menggunakan formulasi regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada level 0,004 terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada level 0.632 terhadap kinerja pegawai, dan Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada level 0,000 terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai.

**THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT AND
TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ACEH INVESTMENT
AND ONE STOP SERVICES AGENCY**

FERA HASNANDA

NPM. 1902120030

Supervisor I : Dr. Nuzulman, SE., M.Si

Supervisor II : Sulfitra, S.Si., M.Si

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Communication, Work Environment and Teamwork on employee performance at Aceh Investment and One Stop Services Agency. The research method used is an empirical study method with an associative research approach. The sampling technique in this research used the Slovin method. The number of samples in this research was 59 employees and contract workers of Aceh Investment and One Stop Services Agency. Primary data testing and analysis using multiple linear regression formulation. The research results show that Communication partially has a positive and significant effect at the 0.004 level on employee performance, the work environment partially has no significant effect at the 0.632 level on employee performance, and Teamwork partially has a positive and significant effect at the 0.000 level on Employee Performance at Aceh Investment and One Stop Services Agency. Based on research results, communication, work environment and teamwork simultaneously influence employee performance at Aceh Investment and One Stop Services Agency.

Keywords: Communication, Work Environment, Teamwork, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, perasaan, ambisi, pemahaman, keterampilan, kemampuan, dan kekuatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki dalam suatu perusahaan dan salah satu faktor kunci yang harus selalu dijaga oleh perusahaan agar sesuai dengan kebutuhan yang selalu dihadapi perusahaan untuk menghadapi setiap tantangan yang mungkin timbul dalam perusahaan.

Kinerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi standar keberhasilan yang ditetapkan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing pegawai. Kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang menurut wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Sulfitra & Firdaus. 2019). Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standar organisasi dan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk

mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (Nuzulman, *et al.* 2023).

Kinerja pegawai menjadi topik diskusi yang menarik untuk dibahas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga dilihat dari sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan bekerja dengan baik. Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh terbagi dalam beberapa bidang bagian sehingga pada saat melaksanakan pekerjaannya terjadi kurangnya kerjasama antar sesama pegawai yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja.

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Dengan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1.	Kualitas (mutu)	0	0	0	6	4	4,4
2.	Kuantitas (jumlah)	0	1	2	5	2	3,8
3.	Waktu (jangka waktu)	0	0	1	6	3	4,2
4.	Penekanan biaya	0	1	3	4	2	3,7
5.	Pengawasan	1	1	2	3	3	3,6
6.	Hubungan antar pegawai	0	2	5	3	0	3,1
Hasil Rata-Rata							3,8

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil survey awal yang dilakukan pada tanggal 13 Juli 2023 dengan penyebaran kuesioner kepada 10 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa kinerja pegawai hampir sepenuhnya optimal. Dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator hubungan antar pegawai yaitu sebesar 3,1 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kualitas (mutu) yaitu sebesar 4,4. Hasil rata-rata survey awal variabel kinerja pegawai

yaitu sebesar 3,8 jika dilihat dari nilai persentase skala likert menurut Arikunto (2018) yaitu 3,8 berada pada nilai persentase 76% artinya responden menyatakan bahwa kinerja pegawai baik.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi membantu setiap pegawai melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dan bawahan, tetapi juga antara rekan kerja, sehingga setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini wajar karena dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan terletak pada kerjasama dengan rekan kerja maka memerlukan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan tentang pekerjaan dapat dipahami. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sinuhaji, 2020).

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Dengan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Variabel Komunikasi

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1.	Pemahaman	0	0	2	6	2	4,0
2.	Kesenangan	2	2	3	2	1	2,8
3.	Pengaruh pada sikap	0	3	3	3	1	3,2
4.	Hubungan yang makin baik	0	0	4	4	2	3,8
5.	Tindakan	0	1	3	5	1	3,6
Hasil rata-rata							3,5

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kesenangan yaitu sebesar 2,8 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pemahaman yaitu sebesar 4,0. Hasil rata-rata survey awal variabel komunikasi yaitu sebesar 3,5 jika dilihat dari nilai persentase skala likert menurut Arikunto

(2018) yaitu 3,5 berada pada nilai persentase 70% artinya responden menyatakan bahwa komunikasi baik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan, perusahaan harus lebih terlibat dalam penyiapan kinerja pegawainya agar dapat menarik pegawai yang handal dan kompeten, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam komitmen organisasi karena pegawai mungkin merasa tidak nyaman bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Kurangnya komunikasi di suatu perusahaan juga dapat memberikan efek pada suasana kerja yang harmonis di lingkungan kerja seperti kurangnya hubungan antar pegawai, dan pegawai dengan atasan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara relevan (Yantika, *et al.*, 2018). Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Marpaung dan Darmawan, 2022).

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Dengan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1.	Hubungan kerja	0	0	3	6	1	3,8
2.	Suasana kerja	0	0	0	4	6	4,6
3.	Tersedianya fasilitas kerja	0	0	1	5	4	4,3
4.	Kesejahteraan	0	0	2	5	3	4,1
Hasil rata-rata							4,2

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil survey awal variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator hubungan kerja yaitu sebesar 3,8 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator suasana kerja yaitu sebesar 4,6.

Kemudian hasil rata-rata survey awal variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 4,2 jika dilihat dari nilai persentase skala likert menurut Arikunto (2018) yaitu 4,2 berada pada nilai persentase 84% artinya responden menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat baik.

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dipimpin dan dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Kolaborasi meningkatkan komunikasi dalam organisasi dan antar departemen. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota tim, termasuk kebiasaan saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan bantuan kepada anggota tim yang membutuhkan, serta memberi apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Hermanto, 2020) mengemukakan bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sinuhaji, 2020).

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Dengan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Variabel Kerjasama Tim

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1.	Kerjasama tim	0	1	4	3	2	3,6
2.	Kepercayaan	1	3	2	3	1	3,0
3.	Kekompakan	0	2	5	2	1	3,2
Hasil rata-rata							3,3

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil survey awal dengan 10 responden mengenai variabel kerjasama tim dapat dilihat pada tabel 1.4. Dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kerjasama tim yaitu sebesar 3,2 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kepercayaan yaitu sebesar 3,5. Kemudian hasil rata-rata survey awal variabel kerjasama tim yaitu sebesar 3,3 jika dilihat dari nilai persentase skala likert menurut Arikunto (2018) yaitu 3,3 berada pada nilai persentase 66% artinya responden menyatakan bahwa kerjasama tim kurang baik.

Rendahnya komunikasi para pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Hal ini diketahui dengan kurangnya keterbukaan di antara pegawai dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan. Selain itu, kerjasama tim yang kurang efektif juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Suatu pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras dan harmonis. Dalam hal ini kerjasama tim diketahui dari kurangnya anggota kelompok memberikan kontribusi terhadap penyelesaian pekerjaan yang diberikan, sehingga terdapat kurangnya kepercayaan pegawai pada rekan kerja. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan.

Dilihat dari hasil survey awal yang telah dilakukan dengan 10 responden pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim yang kurang baik, dari hasil survey awal jawaban didapatkan nilai rata-rata pada variabel komunikasi kurang setuju (3) dan nilai rata-rata variabel kerjasama tim kurang setuju (3), maka dari hasil survey yang didapatkan komunikasi dan kerjasama tim

pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh kurang baik.

Menurut hasil survey yang telah dilakukan jika dihubungkan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim hal ini menjadi sebuah fenomena tersendiri, seharusnya jika komunikasi pegawai, lingkungan kerja dan kerjasama tim membuat ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja, tentu kinerja para pegawai akan menurun.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Berapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
3. Berapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
4. Berapa besar pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat di peroleh dari penelitian berdasarkan tujuan penelitian ini antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana Pengaruh Komunikasi,

Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
- b. Bagi Akademik, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khusus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara (2017) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau pekerjaan nyata yang dilakukan oleh seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adamy (2016:93) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja ialah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Arianty, 2017). Kinerja pegawai dipahami sebagai prestasi kerja yang baik secara kuantitas dan kualitas yang di peroleh oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka tanggung jawab yang diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020).

Rivai (2018) mengatakan bahwa Kinerja adalah perilaku kerja yang dilakukan seorang karyawan berdasarkan jabatannya dalam perusahaan dan yang nyata serta dapat dilihat oleh semua orang. Kinerja merupakan melaksanakan suatu kegiatan dan memenuhinya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diinginkan (Jayanti & Syamsir, 2018:35).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku kerja atau prestasi kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan pegawai dalam waktu tertentu dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai adalah perilaku kerja atau prestasi kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan pegawai dalam waktu tertentu dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2015:193) yaitu :

1. Motivasi. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja yaitu adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Tingkat stres. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang terlalu besar

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja yaitu tempat kerja, ventilasi udara, serta pencahayaan dalam ruang kerja.
5. Sistem kompensasi. Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja menurut Kasmir (2018:208-210), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).
4. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan
Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.
6. Hubungan Antar Karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.1.1.4 Ukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses mendata dan mengukur keberhasilan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan melalui hasil yang disajikan dalam bentuk produk, jasa ataupun proses (Suartina & Wayan, 2019). Menurut Retnaningrum (2016:26) kriteria dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas (jumlah). Setiap pekerjaan mempunyai kualifikasi yang berbeda-beda sehingga pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
2. Kualitas. Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu. Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Menurut Arikunto (2016) pembagian kategori kelayakan ada lima. Skala ini memperhatikan rentang dari bilangan persentase. Nilai maksimal yang diharapkan adalah 100% dan minimum 0%. Pembagian rentang kategori kelayakan menurut Arikunto (2016) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Kategori Kelayakan

No	Persentase (%)	Kategori Kelayakan
1	< 21%	Sangat Tidak Setuju
2	21% - 40%	Tidak Setuju
3	41% - 60%	Kurang Setuju
4	61% - 80%	Setuju
5	81% - 100%	Sangat Setuju

Sumber: Arikunto (2016)

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Definisi Komunikasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Komunikasi diartikan sebagai pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan yang dilakukan oleh minimal dua orang agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti. Kemudian Kusdianto *et al.*, (2022:86) Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan menggunakan simbol atau lambang tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah ada dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku satu sama lain.

Adapun menurut (Rialmi, Z & Morsen, 2020:2) mengatakan bahwa Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator

kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Komunikasi merupakan suatu proses interaksi yang melibatkan pihak-pihak yang menghubungkan, yang pada mulanya berlangsung sederhana, berawal dari beberapa ide atau pemikiran abstrak dalam otak seseorang untuk menemukan atau menyampaikan informasi, yang kemudian dikemas menjadi pesan untuk disampaikan secara langsung maupun tidak langsung melalui penggunaan bahasa dalam bentuk kode visual, kode audio atau kode tertulis (Isnaini & Karim, 2021:27-37).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Mangkunegara (2017:148) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan sender, sikap sender, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

1. Keterampilan sender
Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
2. Sikap sender
Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender harus mampu bersikap menyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
2. Pengetahuan sender
Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin. Dengan demikian, receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.
3. Media saluran yang digunakan oleh sender
Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampain ide informasi atau pesan kepada receiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

1. Keterampilan receiver
Keterampilan receiver dalam mendengarkan atau membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberika oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai ketrampilan mendengarkan dan membaca.
2. Sikap receiver
Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, receiver bersikap meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, makan komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi receiver. Makan dari itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah dibandingkan dengannya.
3. Pengetahuan receiver
Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diteriamnya dari sender. Jika pengetahuan receiver kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kuran jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.
4. Media saluran komunikasi
Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberika oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut Kusdianto *et al.*, (2022:86), terdapat lima indikator komunikasi organisasi yang efektif, yaitu:

1. Pemahaman
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena

komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
5. Tindakan
Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.2.4 Ukuran Komunikasi

Komunikasi dapat diukur melalui efektivitas dan efisiensi komunikasi yaitu sebagai berikut:

Efektivitas komunikasi diukur oleh enam dimensi yakni:

1. Penerima pesan, objek yang diharapkan untuk menerima pesan tersebut, yang diukur berdasarkan ketepatan siapa yang akan menerima pesan tersebut.
2. Isi pesan, kesesuaian tujuan komunikasi dengan fakta dan aktualitas informasi yang diterima oleh audiens.
3. Ketepatan waktu, pesan yang dimaksudkan kepada penerima tepat pada waktunya sesuai dengan kondisi dan situasi yang diukur.
4. Format acara, kesesuaian format antara yang dimaksudkan oleh pengirim dengan penerima yang dilihat dari cara penyajian isi informasinya.
5. Media komunikasi, digunakan untuk menyampaikan pesan sesuai dengan kebutuhan dan diharapkan oleh pengirim pesan dan penerima pesan.

6. Sumber pesan, kejelasan sumber yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga pesan yang disampaikan akurat.

Efisiensi komunikasi diukur menggunakan pengukuran sebagai berikut:

1. Biaya finansil, biaya yang dimaksud mencakup biaya masuk dibandingkan dengan biaya keluar.
2. Waktu, waktu yang dimaksud menggambarkan tentang waktu yang dibutuhkan untuk menyampaikan informasi.
3. Ketepatan pesan, pada ketepatan waktu atau akurasi menggambarkan jumlah kesalahan pesan dibandingkan kesalahan isi pesan yang disampaikan.
4. Kemudahan pemahaman pesan, kemudahan pemahaman pesan yang dimaksud menggambarkan jumlah kesalahan pesan dengan kesalahan isi pesan minimum yang diperkirakan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dalam arti segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja mempengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa kelompok dan berisikan fasilitas pendukung pekerjaan dari kelompok tersebut guna mencapai tujuan perusahaan. Pada hakekatnya lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa bahagia, sehingga mempengaruhi semangat untuk kerja.

Adapun Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa Lingkungan kerja meliputi seperangkat alat dan bahan yang tersedia bagi seseorang, lingkungan

kerja tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara relevan (Yantika, *et al.*, 2018). Lingkungan kerja mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, *et al.*, 2020).

Adapun menurut (Permana, *et al.*, 2023) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar para pegawai sehingga mempengaruhi individu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, keamanan ditempat kerja dan lain-lain. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh peralatan dan perkakas yang dialami, di area seputar lokasi seseorang bertugas, melalui model aktivitas, merata melalui penataan aktivitas baik sebagaimana secara perorangan ataupun secara berkelompok.

2.1.3.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Udkhiabi (2018:32) antara lain:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang buruk dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan karena fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai, misalnya kurangnya alat kerja, ruangan kerja pengap, prosedur kerja yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan, dengan gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan karyawan tersebut.
3. Hubungan kerja, dengan adanya kekompakan dan loyalitas yang tinggi antar karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karena antara karyawan akan saling mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan.
4. Keadaan disekitar lingkungan kerja seperti suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna dan kebersihan lingkungan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Permana, *et al.*, 2023) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar rekan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis antar rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Suasana kerja.

Setiap pegawai menginginkan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi pencahayaan atau penerangan yang jelas ditempat kerja, serta keamanan dalam bekerja. Karena dimulai dari kenyamanan pegawai, maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas.

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap bertujuan untuk menunjang proses kerja dan dapat memperlancar pekerjaan.

4. Keamanan lingkungan kerja.

Dengan adanya rasa aman akan menimbulkan kedamaian dan kenyamanan dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.3.4 Ukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) pengukuran lingkungan kerja dapat dilihat dari dua kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Penerangan/cahaya sangat bermanfaat bagi pegawai agar memperoleh keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan di tempat kerja adanya penerangan/cahaya yang terang namun tidak menyilaukan.
 - b. Kebersihan di tempat kerja. Kebersihan berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja. Jika perusahaan dapat menjaga kebersihan lingkungan kerja maka akan memberikan semangat bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Sirkulasi udara di tempat kerja. Udara di tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan kenyamanan selama bekerja, sebaliknya udara yang kotor dapat mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.
 - d. Kelembapan di tempat kerja. Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara

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

- e. Tata warna di tempat kerja. Sifat dan pengaruh warna terkadang dapat menimbulkan perasaan senang, sedih dan lain sebagainya, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- f. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik harus diseimbang dengan suasana, waktu dan tempat agar dapat menarik dan membangkitkan pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai ditempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja.
- g. Kebisingan di tempat kerja. Kebisingan/suara bisisng mengganggu ketenangan pada saat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka kebisingan sebaiknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
- h. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis merupakan getaran yang timbul dari alat mekanis, beberapa diantaranya getaran ini bisa sampai ke tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, menyebabkan kelelahan serta menimbulkan sejumlah penyakit.
- i. Keamanan di tempat kerja. Demi menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman maka perlu diperhatikan adanya

keselamaan kerja. Salah satu upaya menjaga keselamatan dan keamanan di tempat kerja dapat menggunakan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan ini terjadi pada saat atasan memberikan tugas kepada bawahannya. Penyampaian informasi dari atasan atau pimpinan kepada bawahan bisa meliputi banyak hal, seperti tugas yang harus dikerjakan oleh bawahan, kebijakan organisasi, tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan kebijakan. Hubungan antara atasan dengan bawahan harus dilandasi dengan rasa saling menghormati dan menghargai serta dijaga dengan harmonis untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

b. Hubungan bawahan dengan atasan

Hubungan ini terjadi saat penyampaian informasi dari bawahan kepada atasan. Penyampaian informasi tersebut dapat berupa laporan pelaksanaan tugas, ide/pendapat, keluhan dan lain sebagainya. Sistem komunikasi seperti ini terdapat sejumlah sarana yang dapat digunakan dari yang formal hingga informal, seperti pertemuan rutin, kotak saran yang disediakan dalam perusahaan dimana karyawan dapat menyampaikan berbagai masukan atau keluhan mengenai berbagai hal.

c. Hubungan antar sesama pegawai

Hubungan antar pegawai pada tingkat yang sama tetapi memiliki tugas yang berbeda. Hubungan antar pegawai harus dapat terjalin dengan baik agar dapat bekerja sama dan menciptakan suasana.

2.1.4 Kerjasama Tim

2.1.4.1 Definisi Kerjasama Tim

Tim terdiri dari orang-orang dengan keahlian dan keterampilan berbeda dan diarahkan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Sehingga saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan. Kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik (Panggiki, *et al.*, 2017:3019). Adapun menurut Indah (2022:8) menyatakan bahwa Kerjasama tim merupakan cara bekerja kreatif dengan mempunyai komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Menurut Sibarani (2018) kerjasama tim merupakan gabungan kerja kelompok yang didukung oleh berbagai kemampuan, tujuan yang jelas didukung oleh pimpinan, dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih unggul dari kinerja individu. Kemudian Hermanto (2020) mengemukakan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat untuk mencapai

tujuan selanjutnya. Menurut (Susanti *et al.*, 2021) bahwa kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

2.1.4.2 Faktor - Faktor Terbentuknya Kerjasama Tim

Terbentuknya suatu kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor-faktor yang berperan penting didalamnya. Menurut (Hatta *et al.*, 2017) ada beberapa faktor yang mendasari terbentuknya sebuah kerjasama tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan.
2. Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi.
3. Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
4. Kerjasama tim dapat membangun kekompakan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.3 Indikator Kerjasama Tim

Adapun menurut Sibarani (2018:19) menetapkan bahwasanya dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama
Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
 - b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
 - c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.
2. Kepercayaan
- Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:
- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
 - b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
 - c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.
3. Kekompakan
- Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:
- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
 - b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
 - c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.4.4 Ukuran Kerjasama Tim

Kerjasama tim dapat diukur dengan melihat beberapa karakteristik tim (Nainggolan, *et al.*, 2020) sebagai berikut:

1. Tujuan/sasaran yang jelas

Tim yang kinerjanya baik memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan yang akan dicapai. Setiap anggota berkomitmen pada tujuan tim dan mengetahui apa yang ingin mereka capai serta memahami cara bagaimana mereka akan bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Keterampilan yang relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten dengan keterampilan teknis dan keterampilan antar-pribadi yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sekaligus bekerja sama dengan baik sesama anggota tim.

3. Komitmen bersama

Hal ini mencakup dedikasi dan komitmen pada tujuan tim dan kemauan untuk berusaha mencapainya. Anggota tim yang efektif menunjukkan kesetiaan dan komitmen yang kuat terhadap tim dan bersedia untuk melakukan apa pun yang perlu dilakukan untuk membantu keberhasilan tim.

4. Komunikasi yang baik

Tim yang efektif mempunyai komunikasi yang baik dan tidak membingungkan antar anggotanya. Para anggota saling menyampaikan pesan-pesan baik secara verbal maupun nonverbal dalam bentuk yang mudah dipahami.

5. Keterampilan negosiasi

Tim yang efektif secara terus-menerus membuat keputusan tentang siapa melakukan apa. Fleksibilitas ini mengharuskan anggota tim memiliki keterampilan negosiasi yang memadai. Permasalah dan hubungan sering berubah dalam tim, sehingga mengharuskan para anggota tim untuk menghadapi dan berdamai dengan perbedaan atau perubahan tersebut.

6. Kepemimpinan yang tepat

Ini berarti bahwa seorang pemimpin yang efektif dan tepat dapat memotivasi suatu tim untuk mengikuti mereka bahkan dalam situasi yang

paling sulit sekalipun. Mereka memperjelas tujuan, meningkatkan rasa percaya diri para anggota tim, dan membantu anggota untuk menyadari potensi mereka secara lebih penuh. Kemudian, pemimpin tim yang efektif bertindak sebagai pelatih dan fasilitator yang membantu dan mendukung tim tetapi tidak mengendalikannya.

7. Dukungan internal dan eksternal

Persyaratan terakhir yang diperlukan untuk sebuah tim yang efektif adalah iklim atau suasana yang mendukung. Secara internal, tim harus memiliki infrastruktur yang baik. Secara eksternal, manajemen harus menyediakan tim dengan sumber daya yang diperlukan tim untuk menyelesaikan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Sinuhaji (2020), meneliti dengan menggunakan variabel “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 133 orang karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam, variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan

kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam.

Penelitian Ibrahim, Djuhartono, dan Sodik (2021), meneliti tentang “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di PT. Lion Superindo. Metode penelitian ini dilakukan dengan metode Kuantitatif Asosiatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Lion Superindo Cabang Duren Tiga sebanyak 47 karyawan dengan sampling purposive diperoleh sampel sebanyak 47 karyawan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner sebanyak 19 pernyataan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,77 > t_{tabel} 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

Penelitian Zendrato dan Gurusinga (2022), meneliti dengan menggunakan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Nutrifood Medan. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan desain kausal. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan kuesioner yang akan disebar berdasarkan jumlah sampel yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 104 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan uji regresi berganda dan pengolahan data menggunakan perangkat lunak software statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi, penempatan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuwana (2022), meneliti tentang “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus KCP Bank Syariah Indonesia Kertosari, Banyuwangi). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian dekriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Kertosari, Banyuwangi. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan berjumlah 17 orang. Untuk menganalisis dan menguji data yang ada dalam penelitian ini memanfaatkan

Statistic Program for Sosial Science (IBM SPSS Versi 22). Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, dengan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil kesimpulan dari penelitian ini yaitu kerjasama tim memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Marpaung, Darmawan (2022). Meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Buana Prakarsa”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik penyebaran kuesioner dalam mengumpulkan data. Banyaknya populasi penelitian ini adalah 67 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (saturated sampling) dengan sampel berjumlah 67 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25. Hasil dari pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2

Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam. (Sinuhaji, 2020)	▪ Analisis kuantitatif	Komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam.	▪ Variabel Komunikasi ▪ Variabel Kerjasama Tim ▪ Teknik analisis data ▪ Teknik pengumpulan data	▪ Lokasi penelitian ▪ Waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.2

No	Judul, Nama Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. (Ibrahim, Djuhartono, dan Sodik, 2021)	▪ Analisis kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.	▪ Variabel Kerjasama Tim ▪ Teknik analisis data ▪ Teknik pengumpulan data	▪ Lokasi penelitian ▪ Waktu penelitian
3.	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. (Pita Karni Zendrato dan Latersia Br Gurusinga, 2022)	▪ Analisis kuantitatif	Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi, penempatan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	▪ Variabel komunikasi ▪ Variabel lingkungan ▪ Teknik analisis data ▪ Teknik pengumpulan data kerja	▪ Variabel motivasi ▪ Lokasi penelitian ▪ Waktu penelitian

			kinerja karyawan Pada PT. Nutrifood Medan.		
4.	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. (Siti Indah Purwaning Yuwana, 2022)	▪ Analisis kuantitatif	Kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja	▪ Variabel kerjasama tim ▪ Variabel lingkungan kerja ▪ Variabel komunikasi ▪ Teknik pengumpulan data ▪ Teknik analisis data	▪ Variabel kompensasi ▪ Lokasi penelitian ▪ Waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.2

			dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pasca Merger Bank Syaruah Indonesia.		
5.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Buana Prakarsa. (Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan, 2022)	▪ Analisis kuantitatif	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Prakarsa.	▪ Variabel lingkungan kerja ▪ Teknik analisis data ▪ Teknik pengumpulan data	▪ Variabel budaya organisasi ▪ Variabel kepemimpinan ▪ Variabel disiplin kerja ▪ Lokasi penelitian ▪ Waktu penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sinuhaji, 2020). Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, karena dalam kehidupan sehari-harinya seorang pegawai pasti melakukan komunikasi baik dengan atasan, bawahan atau rekan kerja. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan menggunakan simbol atau lambang tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah ada dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku satu sama lain (Kusdianto *et al.*, 2022). Komunikasi disebut juga sebagai pertukaran pikiran dan gagasan atau informasi antara dua orang atau lebih, dari pengirim pesan ke penerima pesan, sehingga informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku.

Kinerja yang baik timbul karena proses komunikasi yang lancar dari atasan kepada bawahannya, bawahan kepada atas dan antar sesama pegawai, jika komunikasinya baik maka tugas-tugas yang diberikan akan cepat selesai. Untuk menghindari *miss communication* pada sesama pegawai atau antar pegawai dengan atasannya, perlu adanya peran komunikasi yang efektif. Kerjasama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan kerja para pegawai, karena komunikasi berhubungan secara langsung terhadap proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, semakin baik hubungan pimpinan dengan pegawai dan pegawai dengan pegawai lainnya, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan, 2022). Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan pegawai karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan tugas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari *et al.*, 2020).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku pegawai sesuai dengan nyaman atau tidaknya suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan dalam kondisi baik atau layak jika orang-orang di dalamnya dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja memiliki efek jangka panjang, seperti lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien.

2.3.3 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sinuhaji, 2020). Kerjasama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Hermanto (2020) mengemukakan bahwa

kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.

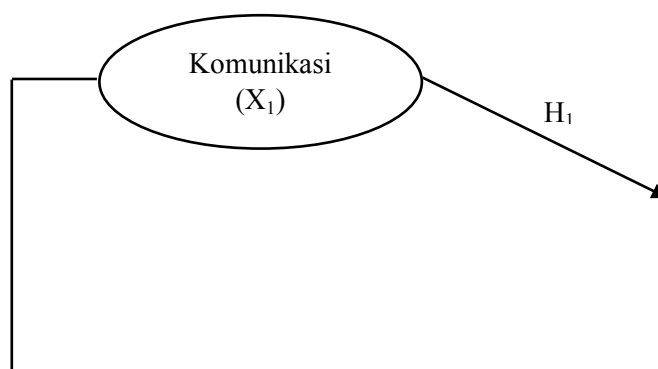
Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dapat menjadi sebuah terobosan yang akan menyatukan kekuatan ide atau gagasan masing-masing setiap pegawai dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Dengan demikian terjadi ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

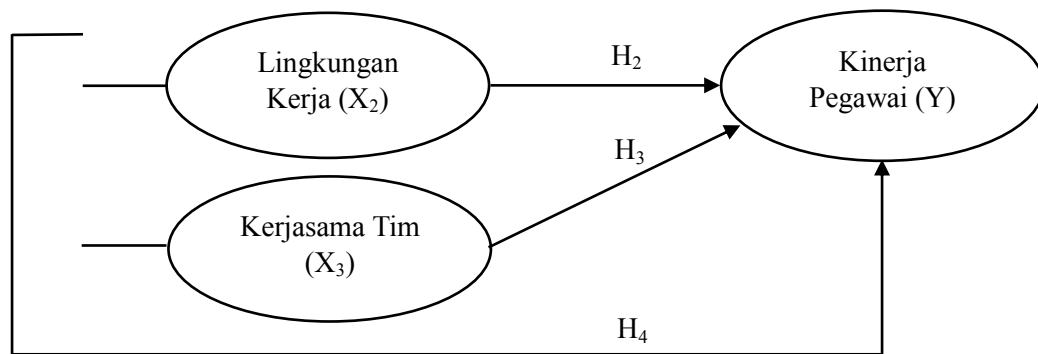
2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka faktor yang dapat memengaruhi kinerja tersebut adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim. Ketiga variabel ini secara bersama sama diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

Maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh antara komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim merupakan variabel independen dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Berdasarkan kerangka pemikiran.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran





Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya Natalia (2022), dan dikembangkan oleh peneliti (2023).

2.5 Hipotesis

Menurut Ahmad Setiawan dalam Sugiyono (2021) mengemukakan Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap suatu rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

- H₁ : Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
- H₃ : Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
- H₄ : Diduga komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Objek Dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini mengenai komunikasi, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang berlokasi di Jl. T. Imum, Cot Mesjid, Lueng Bata, Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Menurut pendekatan, jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode studi emperis dengan pendekatan penelitian asosiatif. Metode studi emperis adalah studi penelitian yang digunakan untuk meneliti fenomena atau keadaan objek penelitian secara langsung berdasarkan fakta atau kejadian yang sebenarnya. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Feb-Apr 2023				Mei-Jun 2023				Jul 2023				Agt-Okt 2023				Des 2023				Jan 2024			
Pengajuan Judul																								
Survey Awal																								
Penyusunan Proposal																								
Bimbingan dan Revisi Proposal																								
Seminar Proposal																								
Penelitian dan Penyusunan Skripsi																								
Sidang Skripsi																								

Sumber: Data diolah (2023)

3.2 Unit Analisis

Unit analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang pengumpulan datanya hanya dilakukan pada satu titik waktu tertentu dari seluruh jenis populasi dan sampel. Adapun unit analisis dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

3.3 Populasi Dan Sampel

Hermanto (2020) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh tahun 2023 berjumlah 144 pegawai.

Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2017:123). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai dan tenaga kontrak pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Karena populasi penelitian pasti jumlahnya maka untuk menentukan sampel peneliti menggunakan rumus *Slovin*.

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

Keterangan:

n = Besar Sampel

N = Besar Populasi

e = Tingkat kepercayaan/ketepatan yang diinginkan (90% = 0,10)

$$n = \frac{144}{1+144 (0,10^2)}$$

$$= \frac{144}{1+144 (0,01)}$$

$$= \frac{144}{1+1,44}$$

$$= \frac{144}{2,44}$$

$$= 59 \text{ Pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan metode *slovin* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 59 pegawai dan tenaga kontrak dari 144 jumlah populasi. Jumlah pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Dan Jumlah Sampel Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Jumlah Tenaga Kontrak	Populasi	Sampel
1.	Kepala DPMPTSP Aceh	1	0	1	1
2.	Sekretaris	1	0	1	1
3.	Sekretariat:				
	Subbag Umum	11	15	26	11
	Subbag Program	4	2	6	2
	Subbag Keuangan	7	2	9	4
4.	Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan	23	12	35	14
5.	Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal	7	2	9	4
6.	Bidang Pengolahan Data Dan Informasi Penanaman Modal	8	2	10	4
7.	UPTD Administrasi Kek Arun Lhokseumawe	6	4	10	4
8.	Bidang Pengaduan, Kebijakan Dan Pelaporan Layanan	11	4	15	6
9.	Bidang Perencanaan Dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal	7	4	11	4
10.	Bidang Promosi Penanaman Modal	8	3	11	4
Jumlah		94	50	144	59

Sumber: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh (2023)

3.4 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer, diperoleh secara langsung dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dikumpulkan oleh peneliti untuk disebarkan kepada para pegawai sebagai responden, sehingga hasil dari pengisian kuesioner ini dapat dijadikan sebagai sumber data.
2. Data sekunder, dalam penelitian ini diperoleh dari sumber studi pustaka melalui referensi dari artikel, buku-buku, dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yang diambil dari internet untuk mendapatkan data.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan membagikan daftar kuesioner, yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada pegawai/responden. Teknik pengumpulan data kuesioner dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu Skala Likert dengan memberikan nilai skor 1-5 terhadap jawaban yang telah disediakan pada setiap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan kepada para pegawai/responden.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4

5.	Sangat Setuju	5
----	---------------	---

Sumber: Arikunto (2016)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan dua bentuk variabel yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen), sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel utama yang menjadi fokus peneliti.

Variabel dependen juga dapat disebut sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif maupun negatif. Variabel independen ini sering disebut juga dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kerjasama tim (X_3).

Adapun tabel definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar	1 - 5	Likert	A1 – A6

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
		(Kasmir, 2016:182)	Karyawan (Kasmir, 2018:208-210)			

Lanjutan Tabel 3.4

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2.	Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang atau simbol tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah ada dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku satu sama lain. (Kusdarianto et al., 2022:86)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan (Kusdarianto <i>et al.</i> , 2022:86)	1 - 5	Likert	B1 – B5
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar para pegawai sehingga mempengaruhi individu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, keamanan ditempat kerja dan lain-lain. (Permana, <i>et al.</i> , 2023)	1. Hubungan antar rekan kerja. 2. Suasana kerja. 3. Tersedianya fasilitas. 4. Keamanan lingkungan kerja. (Permana, <i>et al.</i> , 2023)	1 - 5	Likert	C1 - C4
4.	Kerjasama Tim (X ₃)	Kerjasama tim merupakan gabungan kerja kelompok yang	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	1 - 5	Likert	D1 – D3

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
		didukung oleh berbagai kemampuan, tujuan yang jelas didukung oleh pimpinan, dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja	(Sibarani, 2018:19)			

Lanjutan Tabel 3.4

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
		yang lebih unggul dari kinerja individu. (Sibarani, 2018)				

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Pengujian Regresi Linier Berganda

Menurut (Vitridzky *et al.*, 2017), mengemukakan bahwa analisis data adalah suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 23 dengan formulasi regresi linier berganda.

Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi antara 2 variabel atau lebih. Mengacu pada kerangka dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi
 X_1 : Komunikasi
 X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : Kerjasama Tim
 e : Error Term

3.7.2 Pengujian Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinan (R^2)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan koefisien determinan (R^2). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi (R) negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi (R) sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi perason.

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

Koefisien determinan R^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai koefisiensi determinan adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Rumus untuk menghitung koefisiensi determinan (KD) adalah:

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

Agar memahami hubungan antar variabel, berikut kriteria hasil yang dapat digunakan:

0	: Tidak ada korelasi antara dua variabel
> 0 - 0,25	: Korelasi sangat lemah
> 0,25 - 0,5	: Korelasi cukup
> 0,5 - 0,75	: Korelasi kuat
> 0,75 - 0,99	: Korelasi sangat kuat
1	: Korelasi hubungan sempurna positif
-1	: Korelasi hubungan sempurna negatif

3.8 Pengujian Data

3.8.1 Pengujian Validitas

Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas adalah tingkat ketelitian antara data yang sebenarnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor.

Adapun kriteria dari pengujian validitas pada setiap pertanyaan adalah:

1. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besar nilai *cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

1. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
2. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:110), Pengujian ini dilakukan untuk menguji variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi

mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinearitas pada persamaan regresi. Jika ada berarti terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018:91) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghozali (2018:125) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID), dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar analisis pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas. Namun, Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan peran secara parsial antara variabel komunikasi, lingkungan kerja, kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Kriteria Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Kesimpulan
H ₁	Ho ₁ : $\beta_1 = 0$	Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
	Ha ₁ : $\beta_1 \neq 0$	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
H ₂	Ho ₂ : $\beta_2 = 0$	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
	Ha ₂ : $\beta_2 \neq 0$	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

Lanjutan Tabel 3.5

No	Kriteria	Kesimpulan
H ₃	Ho ₃ : $\beta_3 = 0$	Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
	Ha ₃ : $\beta_3 \neq 0$	Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

3.9.2 Uji Simultan F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen (X₁ X₂ dan X₃) terhadap variabel dependen (Y). Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho pada tingkat signifikan 95%

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 95%

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.6
Kriteria Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Kesimpulan
H ₄	$H_{04} : \beta_1 * \beta_2 * \beta_3 = 0$	Komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh
	$H_{a4} : \beta_1 * \beta_2 * \beta_3 \neq 0$	Komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang Perizinan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, mengamanahkan pelaksanaan dasar di bidang pemerintahan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh (DPMPTSP Aceh) yang mempunyai tugas umum melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang penanaman modal dan penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu serta pelayanan informasi dan pengaduan, pengawasan dan pembinaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yaitu melakukan Pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang. Penyelenggaraan kebijakan teknis sesuai peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan tugas penanaman modal dan penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu termasuk lintas kabupaten/kota. Penyusunan maklumat pelayanan perizinan dan non perizinan

sesuai sifat, jenis dan karakteristik perizinan. Pengelolaan sisreminformasi secara efektif, efisien dan mudah diakses. Pelayanan informasi dan penanganan pengaduan pelayanan publik. Pelaksanaan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan secara periodik melalui survey kepuasan masyarakat. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait di bidang penanaman modal dan penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu. Penyampaian laporan pelayanan perizinan dan non perizinan kepada gubernur secara periodik, dan Pelaksanaan evaluasi terkait sarana, prasarana, serta fasilitas pelayanan terpadu satu pintu.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh mempunyai tugas umum Pemerintahan dan Pembangunan di bidang pengembangan investasi, promosi, dan pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip kepastian, keamanan, koordinasi, integrasi, sinkronisasi, transparansi dan simplifikasi berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang tercatat pada tahun 2023 sebanyak 144 pegawai dan dalam penelitian ini sampel yang di ambil sebanyak 59 pegawai. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani.

b. Misi

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan.
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain.
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki.
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum.
5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegrasi.
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan.
7. Menyediakan sumber energy yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi.

8. Membangundan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerjaserta memberikan kemudahan akses permodalan.
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi atau keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, dan masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	61%
	Perempuan	23	39%
Jumlah		59	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 59 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang responden (61%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang responden (39%). Secara rata-rata pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan,

karena tugas pegawai dibidang lapangan ketika mengadakan promosi, koordinasi, dan survey dengan masyarakat maupun kegiatan lainnya.

Tabel 4.2
Status Perkawinan Responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Status Perkawinan	Belum Kawin	10	17%
	Sudah Kawin	2	3%
	Kawin	47	80%
Jumlah		59	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 59 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini yang belum kawin sebanyak 10 pegawai (17%), yang sudah kawin sebanyak 2 pegawai (3%) dan yang kawin sebanyak 47 pegawai (80%). Secara rata-rata pegawai dengan status perkawinan kawin atau sudah menikah, hal ini disebabkan rata-rata usia pegawai di atas 30 tahun sehingga lebih memilih untuk menikah karena usia semakin lama semakin lanjut.

Tabel 4.3
Tingkat Usia Responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	<20 Tahun	-	-
	21 – 30 Tahun	-	-
	31 – 40 Tahun	17	29%
	41 – 50 Tahun	31	52%
	>50 Tahun	11	19%
Jumlah		59	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 59 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 17 orang responden (29%), berusia 41-50 Tahun sebanyak 31 responden (52%) dan yang berusia <50 Tahun sebanyak 11 orang responden (19%). Secara rata-rata pegawai berusia antara 31 hingga 50 tahun, jika dilihat dari usia pegawai ini sebenarnya berada pada usia kerja efektif yang sesuai menurut ketentuan pemerintah yaitu berusia 15-65 tahun. Kelompok usia ini yang memberikan kontribusi terhadap suatu kegiatan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Apabila usia lebih tinggi di atasnya juga memberikan kontribusi akan tetapi kinerjanya sudah mulai menurun disebabkan oleh usia dan begitu juga sebaliknya, apabila usia lebih muda juga memberikan kontribusi besar karena belum memiliki tanggungan dan baru mulai menggantung cita-cita.

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden pada Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan	SMA	2	3%
	D3	6	10%
	D4	-	-
	S1	46	78%
	S2	5	9%
	S3	-	-
Jumlah		59	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 59 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang menjadi

responden dalam penelitian ini dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang responden (3%), tingkat D3 sebanyak 6 orang responden (6%), tingkat S1 sebanyak 46 orang responden (78%), dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang responden (9%). Secara rata-rata pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana (S-1) paling banyak, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh seperti kepegawaian, bidang promosi penanaman modal dan bidang lainnya yang semakin tinggi tingkat pendidikan semakin baik pada kinerja pegawai.

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Masa kerja	<1 Tahun	-	-
	1-5 Tahun	13	22%
	6-10 Tahun	35	59%
	>10 Tahun	11	19%
Jumlah		59	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 59 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 13 orang responden (22%), masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 35 orang (59%) dan dengan masa kerja <10 Tahun sebanyak 11 orang responden (19%). Artinya secara rata-rata responden dengan masa kerja 6-10 tahun paling dominan, hal ini dikarenakan pegawai merasa aman dan nyaman bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Semakin lama pegawai bekerja semakin

efektif pula kinerjanya karena memiliki pengalaman kerja yang baik dan perencanaan sumber daya yang tepat sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

4.2.2 Pengujian Data

4.2.2.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Uji validitas pada setiap pertanyaan kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid. Hasil statistik pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Pertanyaan Kuesioner	Nilai r hitung	Nilai r tabel (n=59)	Ket
1.	Kinerja pegawai	Kualitas (mutu)	0,886	0,254	Valid
2.		Kuantitas (jumlah)	0,737	0,254	Valid
3.		Waktu (jangka waktu)	0,567	0,254	Valid
4.		Penekanan biaya	0,857	0,254	Valid
5.		Pengawasan	0,820	0,254	Valid
6.		Hubungan pegawai	0,725	0,254	Valid
7.	Komunikasi	Pemahaman	0,887	0,254	Valid
8.		Kesenangan	0,903	0,254	Valid
9.		Pengaruh pada sikap	0,929	0,254	Valid
10.		Hubungan yang makin baik	0,916	0,254	Valid
11.		Tindakan	0,844	0,254	Valid
12.	Lingkungan kerja	Hubungan kerja	0,852	0,254	Valid
13.		Suasana kerja	0,777	0,266	Valid
14.		Tersedianya fasilitas	0,826	0,266	Valid
15.		Kesejahteraan	0,869	0,266	Valid
16.	Kerjasama tim	Kerjasama tim	0,834	0,266	Valid
17.		Kepercayaan	0,771	0,266	Valid
18.		Kekompakan	0,801	0,266	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,254) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

4.2.2.2 Pengujian Reliabilitas

Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besar nilai *cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kinerja pegawai (Y)	0,60	0,845	Handal
2.	Komunikasi (X ₁)	0,60	0,936	Handal
3.	Lingkungan kerja (X ₂)	0,60	0,851	Handal
4.	Kerjasama tim (X ₃)	0,60	0,715	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Komunikasi (X₁) dengan nilai 0.936, Lingkungan Kerja (X₂) dengan nilai 0.851, Kerjasama Tim (X₃) dengan nilai 0.715 dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0.845. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas

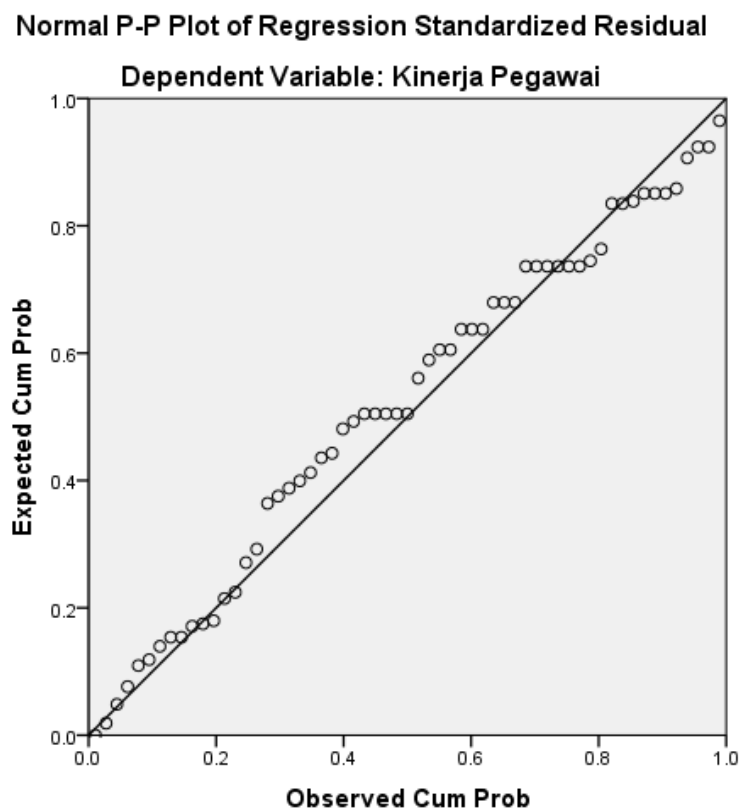
tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.2.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil uji multikolinearitas dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0,119	8,372	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,231	4,333	Non Multikolinieritas
Kerjasama Tim (X_3)	0,178	5,512	Non Multikolinieritas

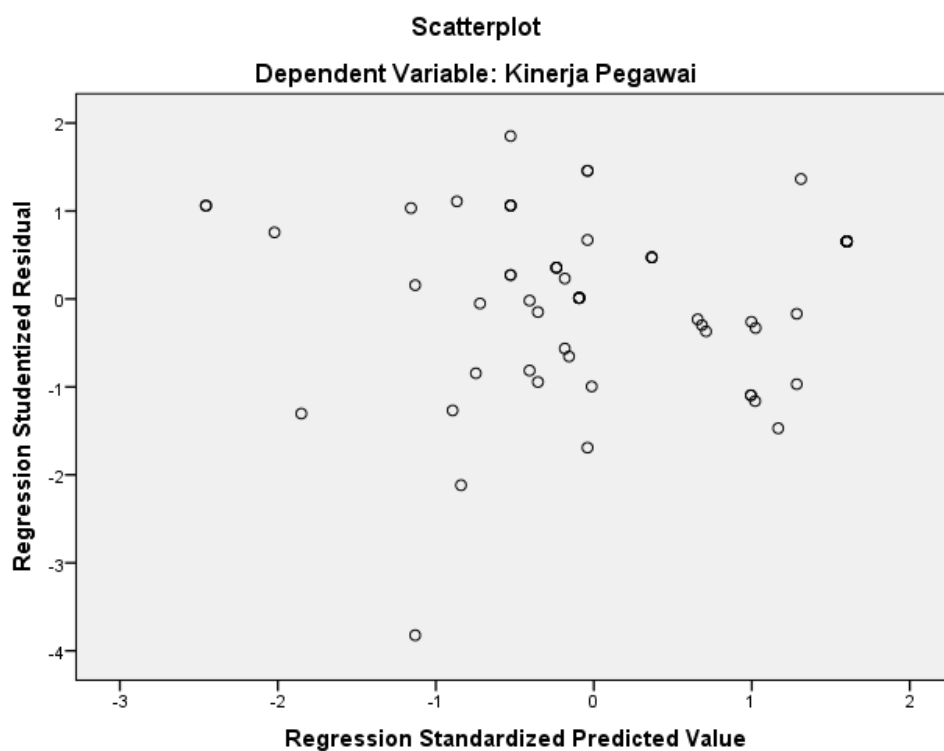
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0.10 atau 10% berarti lebih korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pernyataan variabel kinerja pegawai, komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim.

4.2.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.	0	0	0	0	8	13,5	33	55,9	18	30,5	4,16
2.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan tepat waktu.	0	0	3	5,1	12	20,3	28	47,4	16	27,1	3,96
3.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.	0	0	0	0	0	0	14	23,7	45	76,2	4,76
4.	Biaya yang sudah dianggarkan untuk melaksanakan pekerjaan selalu cukup.	0	0	0	0	10	16,9	36	61,0	18	30,5	4,47
5.	Pengawasan di tempat kerja sudah sangat baik.	0	0	0	0	7	11,8	26	44,0	24	40,6	4,15

Lanjutan Tabel 4.9

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan pegawai lain.	2	3,3	9	15,2	26	44,0	15	25,4	7	11,8	3,27
Nilai Rata-Rata												4,12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dijelaskan bahwa Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Saya tidak pernah terlambat masuk kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,76. Biaya yang sudah dianggarkan untuk melaksanakan pekerjaan selalu cukup dengan nilai rata-rata sebesar 4,47. Pengawasan di tempat kerja sudah sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan pegawai lain dengan nilai rata-rata 3,27. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 4,12 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik karena nilai rerata untuk variabel kinerja pegawai termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 4,12.

4.2.3.2 Variabel Komunikasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi

No	Komunikasi (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Ketika berkomunikasi saya selalu menggunakan bahasa yang dapat dipahami pegawai lain.	0	0	0	0	7	11,8	31	52,5	21	35,5	4,23
2.	Saya terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan.	0	0	3	5,0	15	25,4	26	44,0	15	25,4	3,89
3.	Proses komunikasi saya saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	0	0	2	3,3	18	30,5	26	44,0	13	22,0	3,84
4.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.	0	0	2	3,3	7	11,8	35	59,3	15	25,4	4,06
5.	Sesama pegawai saling memberikan masukan pendapat tentang kesulitan pekerjaan yang diberikan.	0	0	2	3,3	12	20,3	31	52,5	14	23,7	3,96
Nilai Rata-Rata												3,99

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa Ketika berkomunikasi saya selalu menggunakan bahasa yang dapat dipahami pegawai lain dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. Saya terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Proses komunikasi saya saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Sesama pegawai saling memberikan masukan pendapat tentang kesulitan pekerjaan yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Nilai rerata pada variabel komunikasi sebesar 3,99 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik karena nilai rerata untuk variabel kinerja pegawai termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 3,99.

4.2.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Setiap berpapasan dengan rekan kerja, biasanya kami saling menyapa satu sama lain.	0	0	0	0	8	13,5	34	57,6	17	28,8	4,15

2.	Ruangan yang saya tempati untuk bekerja sudah cukup nyaman dalam beraktivitas.	0	0	0	0	3	5,0	32	54,2	24	40,6	4,35
----	--	---	---	---	---	---	-----	----	------	----	------	------

Lanjutan Tabel 4.11

No	Lingkungan Kerja (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
3.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	0	0	5	8,4	35	59,3	19	32,2	4,23
4.	Saya merasa nyaman berada di perusahaan karena rekan kerja saya cukup bersahabat.	0	0	0	0	8	13,5	27	45,7	24	40,6	4,27
Nilai Rata-Rata												4,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa Setiap berpapasan dengan rekan kerja, biasanya kami saling menyapa satu sama lain dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Ruang yang saya tempati untuk bekerja sudah cukup nyaman dalam beraktivitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,35. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang saya lakukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. Saya merasa nyaman berada di perusahaan karena rekan kerja saya cukup bersahabat dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Nilai rerata pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,25 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai karena skala likert

pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik karena nilai rerata untuk variabel kinerja pegawai termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 4,25.

4.2.3.4 Variabel Kerjasama Tim

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kerjasama tim dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim

No	Kerjasama Tim (X3)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Setiap pegawai saling memberikan kontribusi baik pikiran maupun tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	12	20,3	32	54,2	15	25,4	4,05
2.	Setiap pegawai bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya.	0	0	2	3,3	10	16,9	30	50,8	17	28,8	4,05
3.	Antar pegawai saling berinteraksi dan terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.	0	0	0	0	9	15,2	34	57,6	16	27,1	4,11
Nilai Rata-Rata												4,07

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa Setiap pegawai saling memberikan kontribusi baik pikiran maupun tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Setiap pegawai bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 4,305. Antar pegawai saling berinteraksi dan terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Nilai rerata pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,07 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik karena nilai rerata untuk variabel kinerja pegawai termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 4,07.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	t tabel Df = n-k-1	Sig
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.196	1.619		1.974	2.004	0.053
	Komunikasi	0.440	0.145	0.450	3.035	2.004	0.004
	Lingkungan Kerja	0.082	0.169	0.051	0.481	2.004	0.632

Kerjasama Tim	0.890	0.239	0.452	3.721	2.004	0.000
---------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,196 + 0,440 X_1 + 0,082 X_2 + 0,890 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1. Koefisien Regresi (β)

a. Nilai Konstanta $b_0 = 3,196$

Dalam penelitian ini konstanta sebesar 3,196 artinya apabila variabel Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 3,196 pada satuan skala likert.

b. Koefisien Regresi $b_1 = 0,440$

Koefisien regresi komunikasi (X_1) sebesar 0,440 artinya bahwa setiap kenaikan perubahan 1 satuan pada variabel komunikasi (X_1) akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,440 atau 44% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

c. Koefisien Regresi $b_2 = 0,082$

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,082 artinya bahwa setiap kenaikan perubahan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2)

akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,082 atau 8,2% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

d. Koefisien Regresi $b_3 = 0,890$

Koefisien regresi Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,890 artinya bahwa setiap kenaikan perubahan 1 satuan pada variabel Kerjasama Tim (X_3) akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,890 atau 89% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

e. Nilai standar *error* dalam penelitian ini sebesar 0,152 artinya nilai standar *error* atau tingkat kesalahan sebesar 15,2%. Nilai standar *error* merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan antara variabel yang diteliti pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayann Terpadu Satu Pintu Aceh.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel Kerjasama Tim (X_3) mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayann Terpadu Satu Pintu Aceh, karena diperoleh koefisien regresi paling tinggi sebesar 0,890 atau 89%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Jika seluruh nilai dari hubungan antara variabel-variabel dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Nilai korelasi (R) berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin

lemah. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) antara lain:

Tabel 4.14
Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.925 ^a	0.856	0.848	1.294

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil dari output SPSS di atas maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,925 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) sebesar 0,925 atau 92,5%. Artinya Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,848 artinya bahwa sebesar 84,8% perubahan-perubahan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan variabel Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 15,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kemampuan kerja, kompensasi, pengalaman kerja dan sebagainya.

4.2.4.1 Uji parsial (Uji – T)

Untuk menguji pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Aceh digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X_1)

Pada variabel komunikasi (X_1) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,440 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,035 > 2,004$), sedangkan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ artinya menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o) pada tingkat signifikan 5%. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Pada variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,082 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,481 < 2,004$), sedangkan nilai signifikan sebesar $0,632 > 0,05$, artinya menerima hipotesis nol (H_o) dan menolak hipotesis alternatif (H_a) pada tingkat signifikan 5%. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

3. Kerjasama Tim (X_3)

Pada variabel kerjasama tim (X_3) diperoleh koefisien sebesar 0,890 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,721 > 2,004$), sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o) pada tingkat signifikan 5%. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

4.2.4.2 Uji Simultan (Uji – F)

Untuk menguji pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 95%. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 95%.

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1 Regression	545.550	3	181.850	108.583	2,543	0.000 ^b
Residual	92.111	55	1.675			
Total	637.661	58				

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($108.583 > 2,776$) dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,776. Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

4.2.5 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,440 atau 44% dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sinuhaji (2020) dan Ibrahim (2021) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi tidak terjadi antara atas dan bawahan, tetapi juga antara rekan kerja, sehingga setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini wajar karena dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi membantu setiap pegawai melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan terletak pada kerjasama dengan rekan kerja maka memerlukan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan tentang pekerjaan dapat dipahami.

Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena statistik uji t pada lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan dan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,481 < 2,004$) maka menerima H_0 dan menolak H_a terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,082 atau 8,2% dan nilai signifikan $0,632 > 0,05$. Namun lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wulan (2019) dan Suparman (2020) menyatakan bahwa lingkungan

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik di dukung dengan kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh sudah sangat baik dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner responden bahwa tidak adanya kendala pada lingkungan kerja, para pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja yang cukup sehingga kinerja pegawai meningkat dan bagus. Akan tetapi kurangnya komunikasi pegawai disuatu perusahaan juga dapat memberikan efek pada suasana kerja yang harmonis di lingkungan kerja seperti kurangnya hubungan antar pegawai dan pegawai dengan atasan.

Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,890 atau 89% dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sinuhaji (2020), Ibrahim (2021) dan Yuwana (2022) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim saat ini sudah baik seperti kontribusi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, saling percaya sesama anggota tim dan terbukanya informasi pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim antar sesama pegawai maupun dengan atasan perlu ditumbuhkan sikap positif, termasuk kebiasaan saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi dan kerjasama yang baik, memberikan bantuan kepada anggota tim yang membutuhkan, serta memberi apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim dalam melaksanakan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada level 0,004 terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada level 0,632 terhadap kinerja pegawai. Karena statistik uji t pada lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka menerima H_0 dan menolak H_a terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada level 0,890 terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Dari hasil penelitian komunikasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh terhadap kinerja pegawai sudah baik, akan tetapi hendaknya DPMPTSP Aceh tetap menjaga komunikasi itu dengan melakukan program kegiatan sharing yang dilakukan pegawai dengan atasan untuk mendiskusikan program kerja dan masalah yang terjadi antar pegawai. Hal ini perlu dilakukan agar komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan tetap terjaga agar tidak menghambat kinerja.
2. Kondisi lingkungan kerja terutama hubungan atau interaksi yang harmonis antar pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh perlu ditingkatkan seperti meningkatkan koordinasi antar bidang/sub bidang dengan sekali waktu mengadakan pertemuan antar pegawai, dan mengadakan kegiatan sosial/kekeluargaan lainnya diluar tugas kedinasan agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Kemudian fasilitas yang sudah tersedia tetap dijaga dan diperbaiki atau diganti ketika rusak agar pegawai tetap nyaman dan kinerja semakin meningkat.
3. Kerjasama tim pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh sudah baik, tetapi bagi pegawai disarankan untuk lebih optimis dalam mengembangkan diri untuk meningkat kemampuan sebagai pegawai dan tetap saling kompak bekerjasama dengan rekan kerja.
4. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh baiknya tetap menjaga komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim pegawainya agar kinerja pegawai semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Banda Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Kumpulan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 4 No.2, Hal: 54-58.
- Arikunto, Suharsimi, (2016) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darmadi. (2020). PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 3 No. 3, Hal: 240-247.
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Megister Manajemen*. Vol. 1 No.1, Hal:70-80.
- Handoko, T. Hani (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan keempat belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infiniti Marine di Kota Batam*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
- Indah,. F (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Isnaini, P., & Karim, A. (2021). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor. *PAY Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 3 No. 1, Hal: 27-37.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, Vol. 2 No. 1, Hal: 35.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) jilid, cetakan pertama*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2014). *Prilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi Kesembilan. Terjemahan Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusdarianto, Ikbali., Rismalasari., dan Haedar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Vol 8 No. 1, Hal 83-92.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, N, T., Lie, D., Nainggolan, L, E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung*. Vol. 6 No.3, Hal:183.
- Nuzulman., Mimiasri, & Darni, S.P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Vol. 1 No. 2, Hal: 88.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 5 No. 3, Hal: 3018-3027.
- Permana, A. S. J., Sutrisna, A., Oktaviani, N. F (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*. Vol.1 No.2, Hal: 229.
- Rialmi, Z & Morsen (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3 No.2, Hal: 2.
- Retnaningrum, A, K. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.

- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Iptek*. Vol. 13, No. 1, Hal: 31-44.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pembangunan SDM Untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktifitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, Hal: 756–765.
- Sibarani, E. M. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Suartina, I. W., & Wayan. S. A. (2019). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada PT. Tommorow's Antiques Indonesia. *Jurnal Widya Manajemen*. Vol. 1 No. 2, Hal: 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulfitra., Firdaus, F. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 9 No. 2, Hal: 194.
- Susanti, Widyani, A. A., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal EMAS*, Vol. 2 No.2, Hal:223-234.
- Udkhiani, M. U. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BTN (Persero) Tbk*.

Kantor Cabang Syariah Semarang). Skripsi. Doctoral Dissertation, Iain Salatiga.

- Vitridzky, S., & Wahyuni, I. I. (2017). Strategi Bauran Pemasaran 99ers 100.0 FM Dalam Mempertahankan Rating Top Radio Remaja. *Jurnal Ilmiah Hubungan Masyarakat*. Vol. 1, No. 2, Hal: 142-152.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 4, No. 2, Hal: 174–188.

LAMPIRAN I:

KUESIONER

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ACEH

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth: Bapak/Ibu/Sdr Responden

Perkenalkan saya Fera Hasnanda mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer dan kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya saya sampaikan rasa terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Nama : | | 5. Pendidikan | |
| 2. Jenis Kelamin : | | a. SMA | ☐ |
| a. Laki - Laki | ☐ | b. D3 | ☐ |
| b. Perempuan | ☐ | c. D4 | ☐ |
| 2. Status Perkawinan : | | d. S1 | ☐ |
| a. Belum Kawin | ☐ | e. S2 | ☐ |
| b. Sudah Kawin | ☐ | f. S3 | ☐ |
| c. Kawin | ☐ | 6. Masa Kerja | |
| 3. Usia | | a. > 1 Tahun | ☐ |
| 4. > 20 Tahun | ☐ | b. 1-5 Tahun | ☐ |
| 5. 21 - 30 Tahun | ☐ | c. 6-10 Tahun | ☐ |
| 6. 31 - 40 Tahun | ☐ | d. < 10 Tahun | ☐ |
| 7. 41 - 50 Tahun | ☐ | | |
| 8. < 50 Tahun | ☐ | | |

1. Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.					
2.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan tepat waktu.					
3.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.					
4.	Biaya yang sudah dianggarkan untuk melaksanakan pekerjaan selalu cukup.					
5.	Pengawasan di tempat kerja sudah sangat baik.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan pegawai lain.					

2. Komunikasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Ketika berkomunikasi saya selalu menggunakan bahasa yang dapat dipahami pegawai lain.					
2.	Saya terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan.					
3.	Proses komunikasi saya saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.					
4.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.					
5.	Sesama pegawai saling memberikan masukan pendapat tentang kesulitan pekerjaan yang diberikan.					

3. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Setiap berpapasan dengan rekan kerja, biasanya kami saling menyapa satu sama lain.					
2.	Ruangan yang saya tempati untuk bekerja sudah cukup nyaman dalam beraktivitas.					
3.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya merasa nyaman berada di perusahaan karena rekan kerja saya cukup bersahabat.					

4. Kerjasama Tim

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Setiap pegawai saling memberikan kontribusi baik pikiran maupun tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Setiap pegawai bekerja dengan saling percaya sesama anggota tim.					
3.	Antar pegawai saling terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.					

LAMPIRAN II:

TABULASI DATA

Responden	Komunikasi (X1)					Total	Lingkungan Kerja (X2)				Total	Kerjasama Tim (X3)			Total	Kinerja Pegawai (Y)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	28
9	5	5	5	4	5	25	5	4	5	5	19	5	5	4	14	5	5	5	4	5	5	27
10	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	4	4	13	5	4	5	4	5	5	26
11	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	4	4	13	5	4	5	4	5	5	26
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	4	5	4	5	5	26
13	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	4	5	4	5	5	26
14	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	4	5	4	5	4	27
15	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19	5	4	5	14	5	4	5	4	5	4	27
16	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	19	4	5	5	14	5	3	5	4	5	4	26
17	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	18	4	5	5	14	5	3	5	4	5	4	26
18	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	4	5	5	14	5	3	5	4	5	4	26
19	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	5	5	4	5	5	26
20	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	5	5	4	5	5	26
21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	5	5	4	5	5	26
22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	4	4	4	12	4	5	5	4	5	5	26
23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	4	4	4	12	4	5	5	4	5	5	26
24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	4	4	4	12	4	5	5	4	5	5	26
25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	4	4	4	12	4	5	5	4	5	5	26
26	4	4	4	4	5	20	4	5	4	5	18	4	4	4	12	4	4	5	5	4	5	25
27	4	4	4	4	5	20	4	5	5	5	19	4	4	4	12	4	4	5	5	4	5	25
28	4	4	4	4	4	19	4	5	5	5	19	4	4	4	12	4	4	5	5	4	5	25
29	4	4	4	4	4	19	4	4	5	5	18	4	4	4	12	4	4	5	5	4	5	25
30	4	4	4	4	4	19	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	4	5	5	4	5	25
31	4	4	4	4	4	19	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	4	5	5	4	5	25
32	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	4	4	5	24
33	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	4	4	5	24
34	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	4	4	5	24
35	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	4	4	5	24
36	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	4	4	5	24
37	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	23
38	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	23
39	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	23
40	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	23
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	24
42	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	24
43	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	24
44	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	24
45	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	24
46	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	23
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	23
48	4	4	3	3	4	17	4	4	4	3	15	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	21
49	4	4	3	3	4	17	4	4	3	3	14	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	21
50	4	4	3	3	4	17	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	21
51	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22
52	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22
53	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22
54	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22
55	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22
56	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22
57	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22
58	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22
59	4	4	3	3	5	16	4	4	3	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	22

LAMPIRAN III

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	51%
	Perempuan	29	49%
Jumlah		59	100%

Status Perkawinan Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Status Perkawinan	Belum Kawin	16	27%
	Sudah Kawin	2	3%
	Kawin	41	70%
Jumlah		59	100%

Tingkat Usia Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	< 20 Tahun	-	-
	21 – 30 Tahun	-	-
	31 – 40 Tahun	12	20%
	41 – 50 Tahun	36	61%
	> 50 Tahun	11	19%
Jumlah		59	100%

Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan	SMA	2	3%
	D3	6	10%
	D4	-	-
	S1	46	78%
	S2	5	9%
	S3	-	-
Jumlah		59	100%

Masa Kerja Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Masa kerja	< 1 Tahun	-	-
	1-5 Tahun	13	22%
	6-10 Tahun	35	59%
	>10 Tahun	11	19%
Jumlah		59	100%

LAMPIRAN IV

HASIL UJI VALIDITAS

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.733**	.792**	.740**	.742**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.733**	1	.813**	.867**	.608**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.792**	.813**	1	.796**	.747**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.740**	.867**	.796**	1	.697**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	.742**	.608**	.747**	.697**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.887**	.903**	.929**	.916**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.549**	.627**	.648**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	.549**	1	.499**	.573**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	.627**	.499**	1	.636**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X2.4	Pearson Correlation	.648**	.573**	.636**	1	.869**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.852**	.777**	.826**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.420**	.614**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	59	59	59	59
X3.2	Pearson Correlation	.420**	1	.367**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001		.004	.000
	N	59	59	59	59
X3.3	Pearson Correlation	.614**	.367**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000
	N	59	59	59	59
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.834**	.771**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.492**	.582**	.740**	.769**	.579**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	.492**	1	.364**	.631**	.538**	.330*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.011	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	.582**	.364**	1	.347**	.513**	.156	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.007	.000	.239	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	.740**	.631**	.347**	1	.584**	.623**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	.769**	.538**	.513**	.584**	1	.412**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000

	N	59	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	.579**	.330*	.156	.623**	.412**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.239	.000	.001		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.886**	.737**	.567**	.857**	.820**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN V

UJI RELIABILITAS

Komunikasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	4

Kerjasama Tim (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	3

Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

LAMPIRAN VI

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X1

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.24	3.90	3.85	4.07	3.97
Std. Error of Mean		.085	.110	.105	.093	.100
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		.652	.845	.805	.716	.765
Variance		.425	.714	.649	.513	.585
Range		2	3	3	3	3
Minimum		3	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		250	230	227	240	234

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11.9	11.9	11.9
	S	31	52.5	52.5	64.4
	SS	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	15	25.4	25.4	30.5
	S	26	44.1	44.1	74.6
	SS	15	25.4	25.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	18	30.5	30.5	33.9
	S	26	44.1	44.1	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	7	11.9	11.9	15.3
	S	35	59.3	59.3	74.6
	SS	15	25.4	25.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	12	20.3	20.3	23.7
	S	31	52.5	52.5	76.3
	SS	14	23.7	23.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X2

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.15	4.36	4.24	4.27
Std. Error of Mean		.083	.076	.078	.090
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		.638	.580	.597	.691

Variance	.407	.337	.357	.477
Range	2	2	2	2
Minimum	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5
Sum	245	257	250	252

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	13.6	13.6	13.6
	S	34	57.6	57.6	71.2
	SS	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.1	5.1	5.1
	S	32	54.2	54.2	59.3
	SS	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.5	8.5	8.5
	S	35	59.3	59.3	67.8
	SS	19	32.2	32.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	13.6	13.6	13.6
	S	27	45.8	45.8	59.3
	SS	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X3

Statistics				
		X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	59	59	59
	Missing	0	0	0
Mean		4.05	4.05	4.12
Std. Error of Mean		.089	.101	.084
Median		4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4
Std. Deviation		.680	.775	.646
Variance		.463	.601	.417
Range		2	3	2
Minimum		3	2	3
Maximum		5	5	5
Sum		239	239	243

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	20.3	20.3	20.3
	S	32	54.2	54.2	74.6
	SS	15	25.4	25.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	10	16.9	16.9	20.3
	S	30	50.8	50.8	71.2
	SS	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	15.3	15.3	15.3
	S	34	57.6	57.6	72.9
	SS	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Y**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	3.97	4.76	3.88	4.22	3.27
Std. Error of Mean		.084	.108	.056	.080	.103	.128
Median		4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
Mode		4	4	5	4	4	3
Std. Deviation		.647	.830	.429	.618	.789	.980
Variance		.419	.688	.184	.382	.623	.960
Range		2	3	1	2	3	4
Minimum		3	2	4	3	2	1
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		246	234	281	229	249	193

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	13.6	13.6	13.6
	S	33	55.9	55.9	69.5
	SS	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	12	20.3	20.3	25.4
	S	28	47.5	47.5	72.9
	SS	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	23.7	23.7	23.7
	SS	45	76.3	76.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	25.4	25.4	25.4
	S	36	61.0	61.0	86.4
	SS	8	13.6	13.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y5

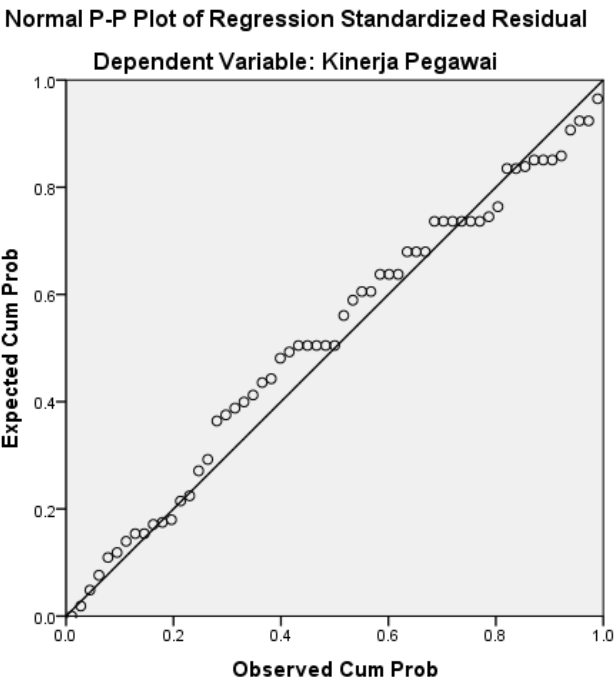
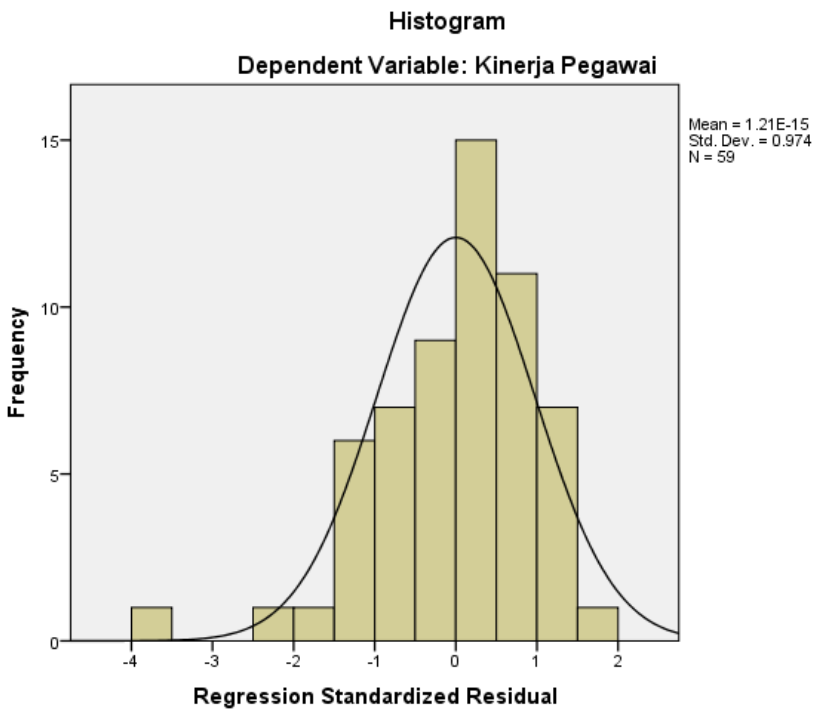
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	7	11.9	11.9	15.3
	S	26	44.1	44.1	59.3
	SS	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

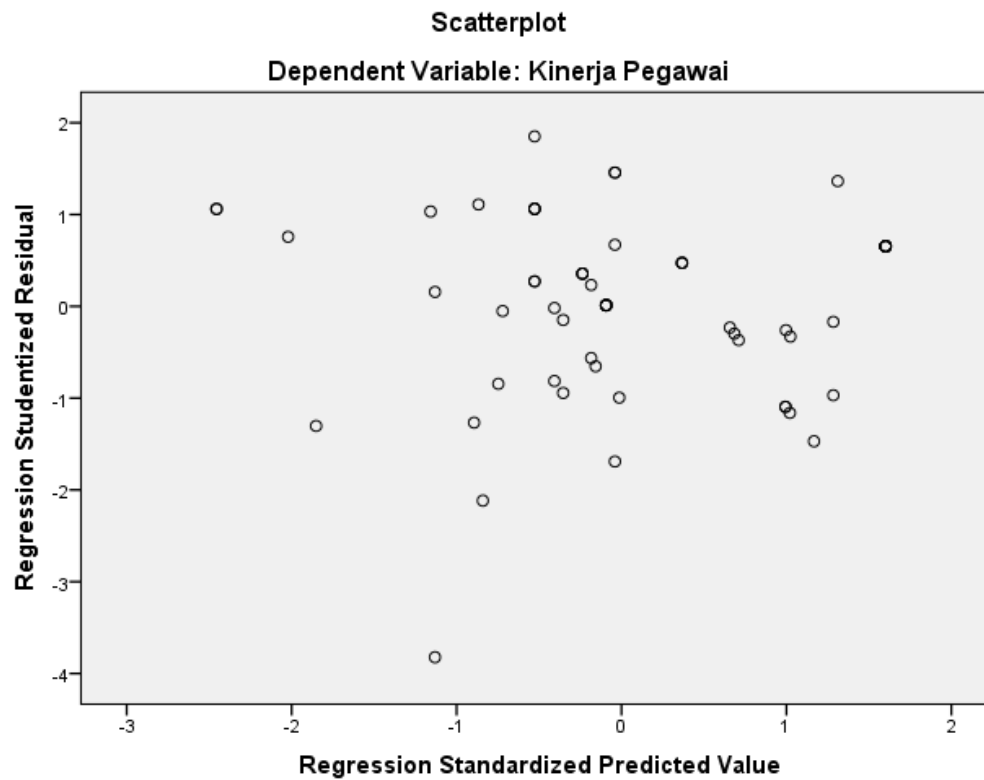
Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.4	3.4	3.4
	TS	9	15.3	15.3	18.6
	KS	26	44.1	44.1	62.7
	S	15	25.4	25.4	88.1
	SS	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

LAMPIRAN VII

UJI ASUMSI KLASIK





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26020794
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.067
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN VIII

UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Komunikasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.925 ^a	.856	.848	1.294	.856	108.583	3	55	.000

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.550	3	181.850	108.583	.000 ^b
	Residual	92.111	55	1.675		
	Total	637.661	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std.	Beta			Toleranc	e	VIF
			Error						
1	(Constant)	3.196	1.619		1.974	.053			
	Komunikasi	.440	.145	.450	3.035	.004	.119	8.372	
	Lingkungan Kerja	.082	.169	.051	.481	.632	.231	4.333	
	Kerjasama Tim	.890	.239	.452	3.721	.000	.178	5.612	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Komunikasi	Lingkungan Kerja	Kerjasama Tim
1	1	3.980	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.015	16.236	.48	.06	.00	.01
	3	.003	36.039	.05	.00	.61	.46
	4	.002	49.210	.47	.94	.39	.53

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.74	29.18	24.27	3.067	59
Std. Predicted Value	-2.456	1.601	.000	1.000	59
Standard Error of Predicted Value	.203	.573	.325	.091	59
Adjusted Predicted Value	16.50	29.12	24.28	3.083	59
Residual	-4.802	2.346	.000	1.260	59
Std. Residual	-3.711	1.813	.000	.974	59
Stud. Residual	-3.823	1.851	-.004	1.008	59
Deleted Residual	-5.096	2.446	-.012	1.352	59
Stud. Deleted Residual	-4.420	1.894	-.016	1.055	59
Mahal. Distance	.441	10.372	2.949	2.300	59
Cook's Distance	.000	.223	.018	.032	59
Centered Leverage Value	.008	.179	.051	.040	59

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665

29	2,756	2,364	2,045	1,699		79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697		80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696		81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694		82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692		83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691		84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690		85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688		86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687		87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686		88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685		89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684		90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683		91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682		92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681		93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680		94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219

29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

RIWAYAT HIDUP



Fera Hasnanda adalah penulis Skripsi ini. Lahir di Aceh Besar, 07 Maret 2001. Berasal dari Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh. Penulis merupakan anak ke empat dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Hasan Basri. YN dan Ibu Fajariah.

Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu lulusan dari SD Negeri Geunteut, Kecamatan Lhoong, Kabupaten Aceh Besar. SMP Negeri 1 Lhoong, Kecamatan Lhoong, Kabupaten Aceh Besar dan SMK Negeri 1 Banda Aceh, Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh. Pada Tahun 2019 penulis melanjutkan Program Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan lulus pada Tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT. usaha disertai doa kedua orang tua dan keluarga dalam menjalankan aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Aceh penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh”**.