

**PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA DOSEN TETAP PADA PRODI SARJANA MANAJEMEN UNIVERSITAS
PRIMA INDONESIA**

Daniel Jaya Sianipar, Sri Rejeki Hutajulu, Rivaldo Wijaya, Jason Kongnardi, Salman Faris*

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Email : salmanfaris@unprimdn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia. Penelitian dilakukan terhadap Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Dikarenakan jumlah populasi sedikit, maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan program SPSS versi 25, yaitu uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien Determinasi (R²). Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, dan 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Keywords: Kinerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan

PENDAHULUAN

Peran Perguruan Tinggi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan bangsa. Untuk itu kualifikasi dosen sangat diperlukan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan agar mahasiswa memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan industri yang berkembang pesat saat ini.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan salah satu

komponen esensial dalam suatu pendidikan di Perguruan Tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kedudukan dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Kualitas dosen akan menentukan keberadaan para mahasiswa yang berarti bahwa mutu mahasiswa ditentukan oleh mutu dosennya sebagai unsur utama tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil awal riset pada Universitas Prima Indonesia yang didapati bahwa Prodi Sarjana Manajemen UNPRI memiliki dosen sebanyak 60 Dosen Tetap dengan kualifikasi seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Kualifikasi Dosen Tetap Prodi Sarjana Manajemen UNPRI

Uraian	Jumlah Dosen	
StatusDosen	Dosen Tetap Yayasan	58
	Dosen DPK	2
Total	60	
Jabatan Fungsional	Tenaga Pengajar	11
	Asisten Ahli	18
	Lektor	27
	Lektor Kepala	4
	Guru Besar	0
Total	60	
Sertifikasi Pendidik	Tersertifikasi	42
	Belum Tersertifikasi	18
Total	60	

Upaya meningkatkan kinerja dosen menjadi hal yang sangat penting. Menurut Hasanuddin (2003), peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi sebagai salah satu masalah kualitas tergantung pada dukungan sumber daya dosen, selaku unsur pimpinan, unsur senat, unsur pelaksana akademik, dan selaku dosen yang melaksanakan tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan riset awal, kinerja Dosen Tetap Prodi Sarjana Manajemen UNPRI masih belum maksimal seperti pada tabel 2:

Tabel 2. Data Kinerja Dosen Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Uraian	Jenis Luaran	Jumlah
Jumlah Publikasi Penelitian	Jurnal Nasional Terakreditasi	589
	Jurnal Internasional	59
	Jurnal Internasional Bereputasi	13
Jumlah Sitasi Publikasi Penelitian	-	3760
Dosen Penerima Hibah Penelitian	-	< 30%
Jumlah Luaran PkM	Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi	10
	Jurnal Nasional Terakreditasi	34
Dosen Penerima Hibah PkM	-	< 30%

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perguruan tinggi, setiap perguruan tinggi tersebut akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Perguruan tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui pelatihan, komunikasi, dan Lingkungan Kerja yang sesuai dengan harapan pegawainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Dessler (2009), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan pada karyawan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian pelatihan akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Menurut Kasmir (2016) jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik dan pengembangan karir yang lancar maka kinerja akan meningkat.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi yang efektif dan efisien memiliki peran penting dalam membentuk dan mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi semestinya dijalin dalam hubungan yang baik agar lingkungan sesama rekan kerja menjadi sehat. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil.

Komunikasi yang terjadi antara pegawai harus memiliki kompetensi komunikasi yang baik sehingga mampu mengembangkan tugas yang diembannya dengan baik dan berdampak pada tingkat kinerja pekerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi capaian kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja yang tepat akan menjadi daya penggerak untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dengan segala daya dan kemampuannya untuk mencapai target dan kepuasan. Peran lingkungan kerja yang sehat sangat penting karena untuk meningkatkan produktivas kerja sangat dibutuhkan lingkungan yang baik sehingga mampu mempermudah dalam setiap pelaksanaan tugas.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga menjadi faktor pendukung seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja secara maksimal dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

KAJIAN LITERATUR

Variabel Kinerja

Kinerja dosen tetap adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada suatu perguruan tinggi yang diukur dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara legal dan tidak melanggar hukum dalam pelaksanaannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Indikator kinerja dosen menurut Robbins (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pengajaran untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan melalui penambahan pengetahuan, memperbaiki sikap dan tingkah laku serta mampu menanamkan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya.

Indikator - indikator pelatihan menurut Rivai (2009) di antaranya adalah materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih (instruktur), peserta pelatihan, dan sarana pelatihan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan berupa ide, gagasan, dan pemikiran kepada pihak lain yaitu komunikasi melalui metode dan media tertentu yang efektif dan efisien untuk memberikan atau menyampaikan pengertian yang sama terhadap komunikasi sehingga memberi pengaruh yang menunjukkan perubahan tingkah laku yang sesuai dengan yang diinginkan.

Indikator-indikator komunikasi yang efektif menurut Sutardji (2016) adalah sebagai berikut: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

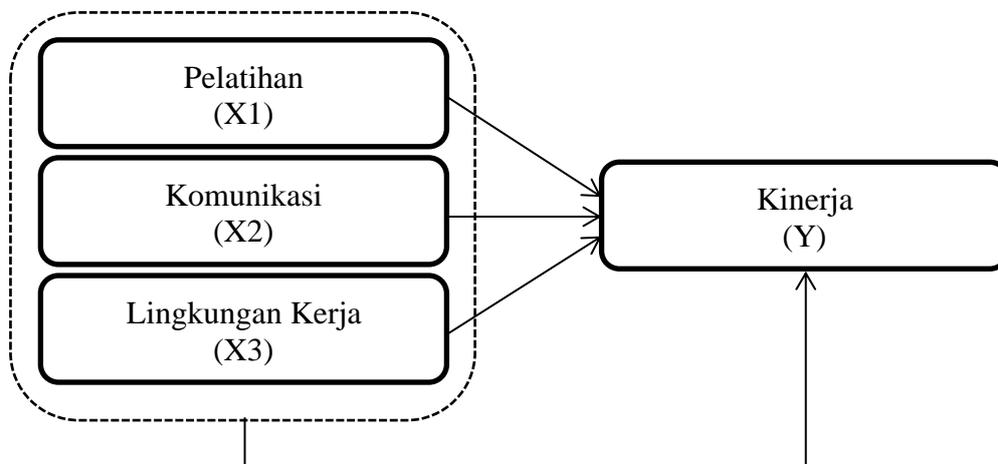
Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi dan keadaan di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenang yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai.

Menurut Nitisemito (1992) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Kerangka Konseptual

Bentuk kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian dilakukan pada bulan Mei - Desember 2023 pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia yang beralamat di Jl. Sampul No.3, Sei Putih Barat, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, 20118. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang. Uji yang digunakan dalam penelitian ini ialah Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi).

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Uji validitas Ghozali, (2016:59) digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Lampiran 3, dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai t-hitung yang diperoleh $> 0,361$ dan $\text{sig} < 0,05$. Dengan demikian instrumen penelitian dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

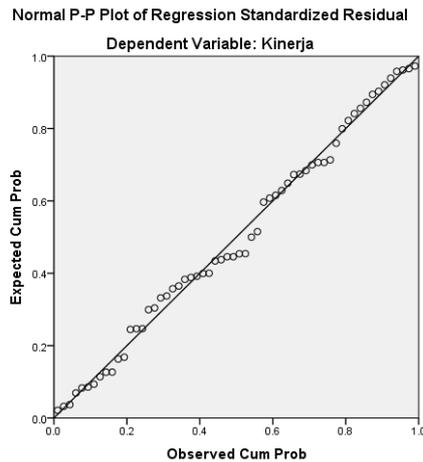
Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2016:60) Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Nilai reliabilitas instrumen pada Lampiran 3, menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian yang sudah memadai ditunjukkan dari nilai *Conbrach's Alpha* $> 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

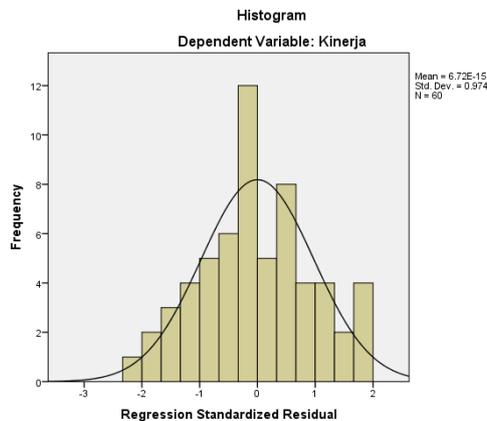
Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *normality plot* dengan melihat grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal plot di atas, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal.



Gambar 3. Histogram

Demikian pula dengan hasil grafik histogram pada gambar di atas yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal yang dilihat dari gambar berbentuk lonceng yang hampir sempurna (simetris).

Selain itu, dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilakukan melalui uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)* yakni dengan melihat nilai pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 5\%$)*. Hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.71332084
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.622
Asymp. Sig. (2-tailed)		.833

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data pada Tabel 8, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.833. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat gejala multikolinearitas relatif sempurna, maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4. Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	27.379	1.480		18.499	.000		

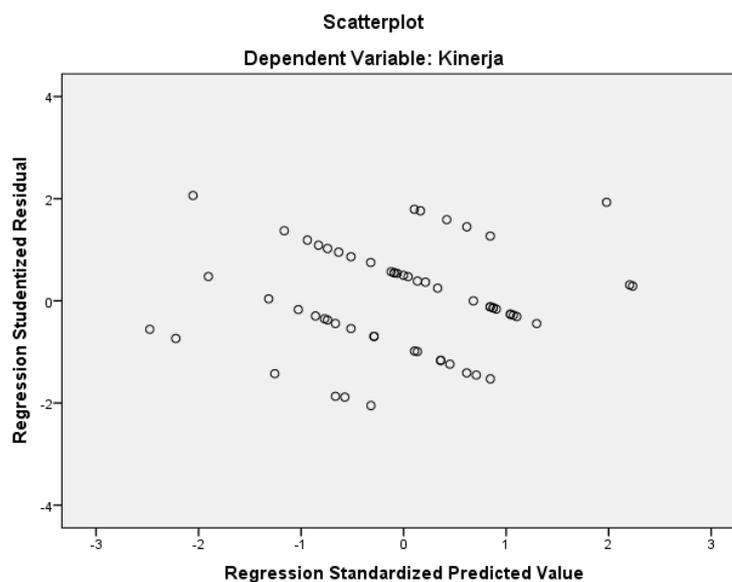
Pelatihan	.132	.046	.310	2.847	.006	.989	1.011
Komunikasi	.117	.046	.277	2.535	.014	.984	1.017
Lingkungan Kerja	.233	.060	.425	3.907	.000	.993	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF dan tolerance sebagai berikut: Variabel Pelatihan (X1) mempunyai nilai VIF sebesar 1,011 dan tolerance sebesar 0,989. Variabel Komunikasi (X2) mempunyai nilai VIF sebesar 1,017 dan tolerance sebesar 0,984. Variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai VIF sebesar 1,008 dan tolerance sebesar 0,993. Dari ketentuan tersebut bahwa jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan nilai-nilai yang didapat dari perhitungan adalah sesuai dengan ketentuan nilai VIF dan tolerance, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut telah memenuhi syarat asumsi klasik dalam analisis regresi.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplots pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa model regresi memenuhi syarat uji asumsi klasik.

Selain itu, dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji glejser, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heterokedastisitas. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.399	.854		.468	.642
Pelatihan	.010	.027	.052	.388	.699
Komunikasi	.026	.027	.131	.988	.328
Lingkungan Kerja	.020	.034	.077	.584	.562

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan data pada Tabel 10, diperoleh nilai sig. $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Berikut ini Tabel 11 hasil perhitungan uji-t masing-masing variabel:

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.972	1.296		22.357	.000
1 Pelatihan	.160	.040	.379	3.995	.000
Komunikasi	.138	.038	.342	3.599	.001
Lingkungan Kerja	.280	.049	.540	5.667	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel tersebut, uji statistik t diperoleh, sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X1) dengan nilai t-hitung (3,995) > t-tabel (1,673) dengan tingkat probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
2. Variabel Komunikasi (X2) dengan nilai t-hitung (3,599) > t-tabel (1,673) dengan tingkat probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai t-hitung (5,667) > t-tabel (1,673) dengan tingkat probabilitas signifikansi (Sig) sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = 28,972 + 0,160 X1 + 0,138 X2 + 0,280 X3$$

Model persamaan analisis tersebut bermakna:

1. Nilai Konstanta sebesar 28,972 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah sebesar 28,972.
2. Nilai koefisien regresi X1 = 0,160 menunjukkan apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 16,0%.
3. Nilai koefisien regresi X2 = 0,138 menunjukkan apabila Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 13,8%.

4. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,280$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 28,0%.

Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.428	3	6.809	18.635	.000 ^b
	Residual	20.463	56	.365		
	Total	40.891	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Komunikasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Jika dibandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel yakni $18,635 > 2,769$, maka dapat disimpulkan Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mengacu pada output regresi, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig) variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,000, Komunikasi (X_2) sebesar 0,001 dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,000. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Besarnya Nilai R² atau R-square yang terdapat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.473	.604

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Komunikasi

Data di atas menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Pelatihan (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 47,3%, sementara sisanya 52,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima. Variabel Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,160 dan memiliki pengaruh yang searah, yang artinya apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima 16,0%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, dan Amar Sani (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima. Variabel Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,138 dan memiliki pengaruh yang searah, yang artinya apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima 13,8%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi dan Morsen (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima. Variabel Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,280 dan memiliki pengaruh yang searah, yang artinya apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima 28,0%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon Chaniago (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Variabel Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan dapat mempengaruhi Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.



4. Pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM: buku 1. Jakarta: Indeks
- Ghazali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Nitisemito, A., S. 1992. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., P. 2016. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Santoso, Singgih. 2012. Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. 2020. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutardji. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Dee Publish.