

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KOPERASI  
UMKM KOTA MEDAN**

Oleh :

Andi Markus Ndruru<sup>1)</sup>

Muliana Buulolo<sup>2)</sup>

R.B Napitupulu<sup>3)</sup>

Lamminar Hutabarat<sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan<sup>1)</sup>

E-mail :

[andimarkus99@gmail.com](mailto:andimarkus99@gmail.com)

[mulianabuulolo98@gmail.com](mailto:mulianabuulolo98@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of compensation and work environment on employee loyalty to the cooperative service UMKM City Medan. In this study there are 2 (two) independent variables, namely behavior and work environment and 1 (one) dependent variable, namely employee loyalty. The sampling method used was purposive sampling method. The number of population in this study was 35 people and the number of samples was 35 people/employees of the Medan MSME Cooperative Office. The type of data in this study is primary data, while the data source comes from employees/respondents. The data collection method used is the library method and field research methods. The data was analyzed descriptively quantitatively using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) application version 24.0 for Windows using the F test (simultaneous), and the t test (partial). The results of this study indicate that partially compensation for employee loyalty has a significant value where count is  $3.348 > \text{table } 2.036$  and sig. 0.002. Partially, the work environment for employees has a significant value where the count value is  $3.705 > \text{table } 2.036$  and the sig. 0.002. Simultaneously compensation and work environment on employee loyalty with a value of Fount  $6.934 > \text{Fable } 3.28$  for 5% error 2-party test and  $dk = n-k-1$  ( $35-2 = 33$ ) Then the results of the t-test variable compensation and work environment have a significant effect on employee loyalty.*

**Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Loyalty**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja dan 1 (satu) variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Metode pengambilan sampel yang dilakukan adalah metode *purposive sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang dan jumlah sampel sebanyak 35 orang/pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, sedangkan sumber data bersumber dari pegawai/responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kepustakaan dan metode penelitian lapangan. Data tersebut dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 24.0 for windows dengan menggunakan uji F (simultan), dan Uji t (parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi terhadap loyalitas karyawan memiliki nilai signifikan dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,348 > t_{tabel} 2,036$  dan angka sig. 0,002. Secara parsial lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki nilai signifikan dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,705 >$

$t_{tabel}$  2,036 dan angka sig. 0,002. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  6,934 >  $F_{tabel}$  3,28 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  (35 - 2 = 33) Kemudian hasil uji t variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata Kunci : Loyalitas Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling dominan karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola, dan melaksanakan segala aktifitas organisasi. Maka dari itu diperlukan cara dan upaya untuk mendorong setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang dan tugasnya masing-masing. Selain itu perusahaan dapat menumbuhkan loyalitas kerja karyawan. Secara umum banyak organisasi yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan organisasinya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Padahal hubungan karyawan dengan organisasi adalah hubungan simbiosis mutualisme, diaman keduanya saling membutuhkan, karena karyawan bukan hanya sekedar aset bagi perusahaan, namun juga mitra dalam bekerja. Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut akan membuat manajemen instansi atau perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif bagi perusahaan loyalitas sangat berpengaruh

terhadap prestasi kerja karyawan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan adalah koperasi pusat di Kota Medan yang bertugas melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang koperasi. Maka loyalitas karyawan yang dihasilkan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam mencapai tujuan koperasi. Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan, fenomena yang terjadi adalah rendahnya loyalitas pegawai yaitu beberapa pegawai yang masih mengabaikan peraturan yang berlaku di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan seperti meninggalkan tempat kerja tanpa ijin, pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan.

## 2. TINJAUAN DAFTAR PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi adalah kemampuan yang signifikan dalam aset manusia di dewan. Karena asuransi adalah salah satu bagian yang paling rumit dari hubungan kerja, asuransi berisi masalah pembayaran dan sudut terkait lainnya, seperti pengiriman uang. Secara praktis, ini sebenarnya sangat membantu organisasi dalam memperkuat kualitas hierarkis utama dan memberdayakan tujuan hierarkis. Sesuai Khair (2017: 5) "remunerasi adalah sesuatu yang didapatkan perwakilan sebagai pengganti komitmen administrasi mereka terhadap organisasi". Sementara itu, menurut Edison (2018: 152) "gaji adalah sesuatu

yang didapatkan perwakilan untuk administrasi yang mereka tambahkan ke pekerjaan mereka".

### Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 65) Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar perwakilan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugasnya, misalnya dengan adanya sistem pengatur suhu (AC), penerangan yang memadai, dll. Selain itu menurut Purba (2017) "tempat kerja adalah tempat seorang bekerja yang representatif termasuk iklim fisik dan non aktual yang dapat mempengaruhi kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan. Menurut Afandi (2018: 71) pengertian bahwa kelebihan tempat kerja adalah membuat semangat kerja, sehingga peningkatan efisiensi dan pelaksanaan kerja. Sementara keuntungan diperoleh karena bekerja dengan baik, artinya pekerjaan diselesaikan dengan norma yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Prestasi mereka akan diperiksa oleh yang bersangkutan, dan tidak akan menyebabkan kelebihan penyelidikan dan kepercayaan diri mereka akan tinggi.

### Loyalitas Karyawan

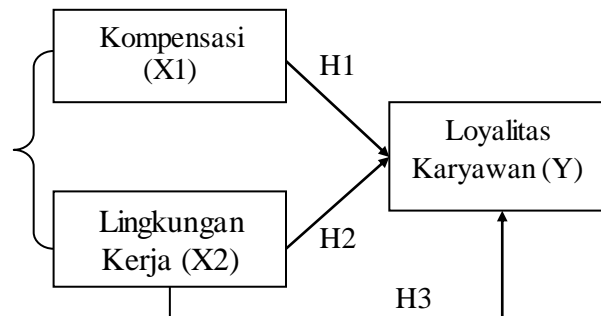
Ketabahan berasal dari kata setia yang mengandung arti setia. Dedikasi dalam organisasi dapat diartikan sebagai kehandalan seorang wakil kepada organisasi. Menurut Sudimin, keteguhan berarti mempersiapkan wakil-wakil dengan segala kemampuan, kemampuan, pemikiran dan waktu untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga rahasia organisasi selama orang tersebut masih menjadi pekerja.

Menurut Sutrisno (2015: 23) keteguhan adalah kerja seorang pekerja dalam melindungi organisasi, dengan menunjukkan bahwa wakil itu mengambil bagian yang berfungsi dalam organisasi. Sementara itu, menurut Robbins (2015: 21) merekomendasikan bahwa pengabdian adalah jaminan dan kemampuan orang untuk menanggung, melaksanakan,

menjalankan pedoman dengan penuh perhatian dan sikap kewajiban.

### Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

### Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh faktor kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
2. Ada pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Ada pengaruh faktor kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama terhadap loyalitas karyawan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang bertempat di Jln. Gatot Subroto Km 5,5 No. 218. Sedangkan waktu yang digunakan mulai bulan Maret 2023 hingga bulan Agustus 2023.

populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang berjumlah 35 orang. sampel dalam penelitian ini ialah sebagian dari pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan berjumlah 35 orang.



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Varibel Kompensasi**

No	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X1.1	0,584	0,333	Valid
2	X1.2	0,450	0,333	Valid
3	X1.3	0,441	0,333	Valid
4	X1.4	0,441	0,333	Valid
5	X1.5	0,631	0,333	Valid
6	X1.6	0,652	0,333	Valid
7	X1.7	0,620	0,333	Valid
8	X1.8	0,347	0,333	Valid
9	X1.9	0,415	0,333	Valid
10	X1.10	0,492	0,333	Valid
11	X1.11	0,501	0,333	Valid
12	X1.12	0,475	0,333	Valid
13	X1.13	0,421	0,333	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Varibel Lingkungan Kerja**

No	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X2.1	0,550	0,333	Valid
2	X2.2	0,646	0,333	Valid
3	X2.3	0,630	0,333	Valid
4	X2.4	0,346	0,333	Valid
5	X2.5	0,342	0,333	Valid
6	X2.6	0,430	0,333	Valid
7	X2.7	0,494	0,333	Valid
8	X2.8	0,554	0,333	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Varibel Loyalitas Karyawan**

No	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Y1.1	0,734	0,333	Valid
2	Y1.2	0,651	0,333	Valid
3	Y1.3	0,672	0,333	Valid
4	Y1.4	0,776	0,333	Valid
5	Y1.5	0,812	0,333	Valid
6	Y1.6	0,786	0,333	Valid
7	Y1.7	0,608	0,333	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel memiliki status valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,333$

##### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

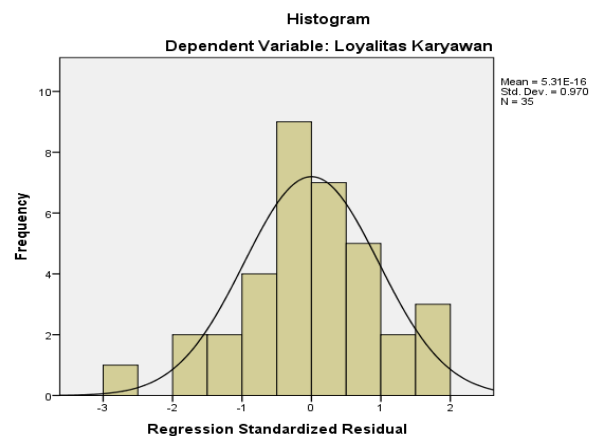
Y1.1	94.0900	47.917	-.022	.545
Y1.2	94.4329	47.650	-.001	.542
Y1.3	94.3370	44.086	.285	.502
Y1.4	94.0899	47.751	-.008	.543
Y1.5	94.6628	45.580	.159	.520
Y1.6	94.8992	45.777	.149	.521
Y1.7	94.7270	43.797	.309	.498
Y1.8	95.2728	49.769	-.164	.560
Y1.9	94.9508	44.577	.249	.507
Y1.10	94.8446	45.580	.166	.519
Y1.11	94.3372	51.362	-.275	.578
Y1.12	94.8991	50.938	-.248	.573
Y1.13	94.7272	46.631	.078	.531
Y2.1	94.5931	42.540	.430	.481
Y2.2	94.7273	44.368	.260	.505
Y2.3	94.5931	46.782	.064	.533
Y2.4	95.0960	48.121	-.033	.545
Y2.5	94.4327	46.909	.059	.534
Y2.6	94.8447	48.213	-.043	.547
Y2.7	94.7876	44.723	.235	.509
Y2.8	94.2257	49.745	-.160	.562
Y1.1	93.9102	42.174	.485	.475
Y1.2	93.9104	44.381	.295	.502
Y1.3	93.0898	43.469	.369	.491
Y1.4	94.2259	42.153	.472	.476
Y1.5	93.9105	43.614	.344	.494
Y1.6	93.9104	42.927	.405	.485
Y1.7	93.2259	43.648	.353	.494

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Dari hasil tersebut, dapat diuraikan dengan baik bahwa proklamasi yang digunakan dalam instrumen variabel leverage dan tempat kerja pada keteguhan representatif dapat diandalkan atau solid untuk digunakan sebagai instrumen estimasi variabel.

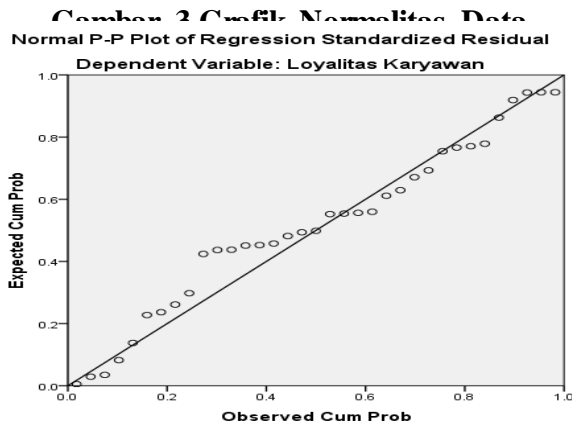
### Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 Histogram



Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan Gambar 2 di atas, hasil uji kenormalan informasi menggunakan gambar Histogram yang tersebar secara teratur, dimana garis membentuk lingkaran dan memiliki kecembungan yang wajar di tengah.



Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Dilihat dari Gambar 3 diatas untuk efek samping dari uji information ordinaryness dengan menggunakan gambar PP Plot cenderung terlihat bahwa data kepentingan untuk variabel kontrol dan tempat kerja menyebar ke garis sudut ke garis sudut ke variabel pengabdian pekerja sehingga sangat baik dapat dianggap bahwa informasi tersebut secara teratur disebarluaskan.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.971	1.030
Lingkungan Kerja	.971	1.030

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Hasil Uji Multikolinieritas Adanya efek samping multikolinieritas pada model pengujian harus dapat dilihat dari nilai sejauh mungkin  $> 0,1$  dan sejauh mungkin  $< 10,00$ , sehingga sangat mungkin

diuraikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar faktor otonom.

### Hasil Ujian Heteroskedastisitas

Tabel 6 Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.219	4.519		2.483	.018
Kompensasi	-.048	.069	-.114	-.685	.499
Lingkungan Kerja	-.250	.110	-.380	-2.278	.0256

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Mengingat informasi uji kepentingan Glejser di atas, sangat mungkin dapat diuraikan bahwa dalam pemeriksaan kekambuhan tidak terdapat efek samping heteroskedastisitas, menunjukkan harga p (p-esteem) variabel gaji sebesar 0,499 dan tempat kerja sebesar 0,256, hasil ini jelas menunjukkan bahwa tidak ada faktor otonom besar.

### 4.6. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.478	5.79796	2.244

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Dilihat dari nilai Durbin Watson adalah 2,244, pemeriksaan menggunakan

nilai kepentingan 5%, jumlah tes adalah 35 (n), dan jumlah faktor bebas adalah 2 (k = 2), sehingga Tabel Durbin Watson akan mendapatkan nilai dua sebesar 1.583. Karena nilai DW 2,244 lebih menonjol dari yang sejauh mungkin (dua) 1,583 dan di bawah 4 - 1,583 (2,417), maka cenderung diduga tidak ada autokorelasi.

### **Hasil Uji Parsial**

Hasil Fhitung untuk remunerasi dan tempat kerja sebesar 6,934 untuk kesalahan uji 5% 2 pertemuan dan  $dk = n - k - 1$  ( $35 - 2 = 33$ ), didapatkan Ftabel 3,28. Jika Fhitung > Ftabel maka ada pengaruh antara faktor selera dan tempat kerja terhadap dedikasi yang representatif, begitu pula sebaliknya jika Fhitung < Ftabel maka tidak ada pengaruh antara arah dan tempat kerja terhadap keteguhan pekerja. , untuk keadaan ini Fhitung = 6,934 > Ftabel = 3,28. Hal ini dimaksudkan agar ada pengaruh kooperatif dari pengaruh dan faktor tempat kerja terhadap pengabdian pekerja di UMKM Pendampingan Bermanfaat (Miniatur, Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan.

### **Hasil Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan diketahui bahwa nilai koefisien hubungan (R) adalah 0,703 atau mendekati 1. Hal ini benar-benar berarti bahwa ada bidang kekuatan yang serius untuk hubungan antara penyajian faktor bebas (X1) dan tempat kerja (X2) pada Variabel Loyalitas Pekerja (Y) Pada UMKM Bermanfaat (Miniatur Usaha Kecil Menengah) Kota Medan. Hal ini dimaksudkan agar apabila variabel kenaikan (X1) dan tempat kerja (X2), maka dedikasi pekerja (Y) juga akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Besarnya pengaruh faktor bebas terhadap variabel reliabel ditunjukkan oleh koefisien jaminan konkuren ( $R^2$  square) sebesar 0,494. Artinya naik turunnya variabel ikatan yaitu pengabdian representatif spesifik (Y) dipengaruhi oleh faktor bebas rasa (X1) dan tempat kerja (X2) sebesar 49,4% sedangkan kelebihan

50,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar ini. ulasan.

### **Hasil dan Pembahasan Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Dilihat dari akibat penelitian di atas, ketidakberuntungan terhadap loyalitas pekerja pada UMKM Bermanfaat di Kota Medan diperoleh thitung sebesar 3,348, sedangkan ttabel sebesar 2,036 dan nilai kritis sebesar  $0,002 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak. diakui. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diduga bahwa ada pengaruh yang cukup besar antara pemenuhan dedikasi pekerja pada Pendampingan Pendampingan UMKM Kota Medan.

Gaji adalah kompensasi bagi perwakilan dengan maksud penuh untuk memberikan semangat dan dukungan kepada pekerja untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih berdaya dan produktif. Dengan demikian, dengan asumsi jaminan diberikan secara akurat, perwakilan akan lebih terbujuk untuk mencapai tujuan otoritatif dan dapat diestimasi oleh penanda tertentu.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Suryoko dan Widiartanto (2016), dan Heryati (2015) yang beralasan bahwa faktor mempengaruhi keandalan pekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Mengingat konsekuensi dari konsentrasi di atas antara tempat kerja dan loyalitas perwakilan di Dinas Pendampingan UMKM Kota Medan, nilai thitung 3.705 dan nilai ttabel 2.036 juga memiliki angka kritis  $0,001 < 0,05b$ , dan itu berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diakui. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara tempat kerja terhadap pengabdian pekerja di Dinas Pendampingan UMKM Medan.

Pemeriksaan ini juga sesuai dengan efek samping dari eksplorasi Fajarullaili (2018);



Rahayuni (2020) yang beralasan bahwa faktor tempat kerja sampai taraf tertentu secara signifikan mempengaruhi reliabilitas representatif.

### **Penaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil eksperimen menunjukkan bahwa asuransi dan tempat kerja secara fundamental mempengaruhi keandalan pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai kepentingan  $F = 0,002$  (lebih sederhana dari  $\alpha = 0,05$ ) dalam uji sinkron (uji F). Pengujian spekulasi dengan melihat  $F_{hitung} 6,934 > F_{tabel} 3,28$ . Hal ini dimaksudkan agar ada pengaruh kooperatif dari pengaruh dan faktor tempat kerja terhadap pengabdian pekerja di UMKM Pendampingan Bermanfaat (Miniatur, Usaha Kecil dan Menengah) Kota Medan. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan eksplorasi Suryoko dan Widiartanto (2016) yang menyatakan bahwa aksentuasi dan tempat kerja secara fundamental mempengaruhi dedikasi representatif. Remunerasi yang terkait erat dengan pelaksanaan pekerja. Semakin banyak perwakilan mendapatkan tindakan yang bagus, semakin baik presentasi para pekerja ini. Sedangkan tempat kerja dalam suatu organisasi memiliki hubungan yang nyaman dengan kehandalan pekerja. Semakin tepat perubahan antara perubahan dan tempat kerja, semakin banyak perwakilan yang dibujuk untuk bekerja menghasilkan ketergantungan kerja yang tinggi dalam organisasi, untuk membuat kecukupan dan produktivitas dalam menyelesaikan latihan mereka.

### **5. KESIMPULAN**

Mengingat akibat dari pemeriksaan dan pengujian dugaan yang dilakukan sebagaimana dimaksud pada bagian yang lalu, maka dari pendalaman umum yang telah dilakukan, beberapa penyelesaian dari tinjauan ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pada taraf tertentu pengaruh variabel tekanan

(X1) terhadap loyalitas pekerja (Y) memiliki nilai kepentingan sebesar 0,002. Ini menyiratkan itu lebih sederhana daripada  $\alpha = 0,05$ . Maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,348$ , sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,036, artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . selanjutnya cenderung disimpulkan bahwa  $H_0$  ditiadakan, begitu pula sebaliknya  $H_1$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel yang sangat besar yang dapat mempengaruhi faktor reliabilitas yang representatif. pada Pendampingan Agreeable UMKM Kota Medan.

2. Sampai taraf tertentu variabel tempat kerja (X2) pada keteguhan pekerja (Y) memiliki nilai yang sangat besar yaitu 0,001. Ini menyiratkan itu lebih sederhana daripada  $\alpha = 0,05$ . Maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,705$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,036 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  dihilangkan, begitu juga sebaliknya  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh yang sangat besar dari faktor tempat kerja terhadap Faktor keandalan perwakilan OK.
3. Sedangkan  $F_{hitung} 6,934 > F_{tabel} 3,28$ . untuk blunder 5% uji 2 pertemuan dan  $dk = n-k-1$  ( $35-2 = 33$ ) Hal ini bermaksud agar ada pengaruh kerjasama sentimen dan faktor tempat kerja terhadap perwakilan di Dinas Pemberdayaan UMKM (Usaha Kecil dan Menengah) Medan Kota.

### **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Afrizal, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, Dampak Sifat Kehidupan Kerja dan Gaji Terhadap Keandalan Serta Pengaruhnya Terhadap Eksekusi Representatif Di PT. Cabang Bank Aceh Bener Meriah. Buku Harian Ilmu Administrasi Pascasarjana, Perguruan Tinggi Syiah Kuala, Vol. 1, No.1, 2012.
- Hasibuan, Dewan Aset Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal. 199
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan,

- Tenaga Kerja Para Eksekutif, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 1997, hal. 245.
- Lussier, N Robert. 2005. Hubungan Kemanusiaan dalam Pelaksanaan Otoritatif dan Peningkatan Kemampuan. New York: Lereng McGraw
- Mangkunegara. 2011. Aset Organisasi Pengurus. PT. Pemuda Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, 2014, Corporate Human Asset The Board, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ramandei, P. 2009. "Dampak Atribut Target Rencana Pengeluaran dan Kerangka Kontrol Orang Dalam pada Pelaksanaan Administrasi Otoritas Pemerintah Lingkungan". Postulasi, Ahli Pembukuan Program Pascasarjana, Kolese Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen, P. 2009. Dewan, Volume 1. Rilis ke-10. Distributor Erlangga
- Saungweme, Ruvarashe dan Calvin Gwandure. 2011. Lingkungan Hierarkis dan Ingin Mundur di antara Para Ahli Pendaftaran di Johannesburg, Afrika Selatan. J Murmur Ecol. Volu 34 Tidak <https://pdfs.semanticccholar.org/2f3f/6a97ae3c3ae64daa6348705ac1795e71ad0e.pdf>
- Simamora, 2004, Manajemen Aset Manusia, Rilis III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). Teknik Eksplorasi Kuantitatif. London: Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2013. Dewan Aset Manusia, Versi Kelima. Yogyakarta: Media Prenada
- Suwatno. dan Priansa, D. 2011. SDM Pengurus Terbuka dan Asosiasi Usaha. London: Alfabet.
- Wibowo, Eksekusi Dewan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 348