PENGARUH PERSEPSI NEGATIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI TENGAH

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Oleh :

MUH.REHAN DG HASAN

NIM: 18.3.15.0164

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa keaslian skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Penulis/Peneliti

MUH.REHAN DG HASAN
NIM: 18.3.15.0164

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul " **PENGARUH PERSEPSI NEGATIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI TENGAH** " oleh MUH REHAN DG HASAN NIM: 18.3.15.0164, Mahasiswa program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 23 Juni 2024 M
16 Zulhizah 1445 H

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Nur Wanita, S.Ag.,M.Ag	**Rabaniyah Istiqamah,S.Pd.,M.Pd**
NIP. 197606262007102008	**NIP. 19911128 202321 2 042**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Muh Rehan DG Hasan, NIM: 18.3.15.0164 dengan judul ***"Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah"***. yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu pada tanggal 20 Februari 2025 M. Yang bertepatan dengan tanggal 21 Syaban 1446 H. dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Sitti Aisya, S.E.I., M.E.I	
Munaqisy I	Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I	
Munaqisy II	Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag	
Pembimbing I	Nur Wanita, S.Ag., M.Ag	
Pembimbing II	Rabaniyah Istiqamah, S.Pd.,M.Pd	

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I
NIP. 19650212 199203 1 004

Ketua
Jurusan Perbankan Syariah Islam

Abdul Jalil, S.E.,M.M
NIP. 19871110201903 1 006

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, karena berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya lah sehingga penulis sampai saat ini masih diberikan nikmat kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah ". Sholawat serta salam tak lupa penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program Strata 1 di Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Selanjutnya skripsi ini juga merupakan karya penulis yang mustahil dapat terwujud tanpa bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam proses penyusunan skripsi ini, teruntuk kepada :

1. Terimakasih kepada ayahanda saya Drs. Muh. Arfah Dg Hasan dan Ibunda saya Muhaeman K Tobunggu yang tersayang atas dukungan dan lantunan doa yang selalu mengiringi langkah penulis dalam menuntut ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah memberikan semangat kepada peneliti, Bapak Dr. Hamka, M.Ag., selaku Warek I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Bapak Prof. Dr. Hamlan, M.Pd., selaku Warek II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Bapak Dr. Faisal Attamimi, M.fill.,

selaku Warek III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.

3. Bapak Dr. Sagir, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Bapak Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E., selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan, Ibu Dr. Aisya. S.E.I., M.E., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Malkan, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
4. Bapak Abdul Jalil, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, serta Bapak Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
5. Ibu Nur Wanita, S.Ag.,M.Ag. selaku pembimbing I dan ibu Rabaniyah Istiqamah,S.Pd.,M.Pd, selaku pembimbing II yang telah banyak membantu, mengarahkan dan membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya selama ini kepada peneliti.
7. Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Bapak Rifai, S.E., M.M., beserta seluruh stafnya yang telah banyak membantu dalam menyediakan buku-buku sebagai sumber referensi yang peneliti buat.
8. Semua keluarga besarku terima kasih atas motivasinya doa dan dukungannya.

9. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti juga menyadari bahwa di dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan sebagai bahan penyempurnaan atas karya tulis ini, khususnya di bidang perbankan Syariah.

Palu, 23 Juni 2024

16 Zulhizah 1445 H

Penulis

Muh. Rehan Dg.Hasan
NIM. 18.3.15.0164

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian 8
E. Garis-Garis Besar Isi 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Penelitian Terdahulu 10
B. Kajia teori 14
   a. Persepsi Negatif 14
   b. Komunikasi 18
   c. Kinerja 21
C. Kerangka Pemikiran 26
D. Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Desain Penelitian 28
B. Populasi dan Sampel Penelitian 29
C. Variabel Penelitian 30
D. Definisi Oprasional 31
E. Instrumen Penelitian 35
F. Teknik Pengumpulan Data 36

G. Teknik Analisis Data 37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi penelitian 43
B. Hasil Penelitian 50
   1. Deskripsi Responden dan Sampel Penelitian 53
   2. Variabel-Variabel 54
   3. Teknik Analisis Data 61
C. Pembahasan..... 71
   1. Pengaruh Persepsi Negatif Terhadap Kinerja Pegawai 70
   2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai 71
   3. Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah..... 71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 72
B. Saran 73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1Ringkasan Penelitian Terdahulu .....…….

Tabel 3.1 Penjabaran Populasi.....…….

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....…….

Tabel 3.3 Contoh Katagori Peryataan .....……. 44

Tabel 4.2 Deskripsi Kuesioner .....……. 44

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin……..……. 45

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Prodi .....…… 45

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan .....……. 46

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Psikologi .....……. 47

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Keluarga .....……. 49

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Keterlambatan.....……. 52

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....……. 55

Tabel 4.10 Hasil UJI Realibilitas .....……. 56

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....……. 57

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonearitas.....……. 58

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastistas .....……. 59

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....……. 59

Tabel 4.15 Hasil Uji T (Uji Parsial).....……. 62

Tabel 4.16 Uji F (Uji Simultan) .....……. 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Uji Kerangka Pemikiran..... 24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi FEBI……. 43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner (Angket)

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 : Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 7 : Hasil Uji Koefisien Determinan

Lampiran 8 : Surat Keterangan Pembimbing

Lampiran 9 : Lembar Pengajuan Judul Skripsi

Lampiran 10 : Dokumentasi Hasil Penelitian

Lampiran 11 : Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama	: MUH. REHAN DG HASAN
NIM	: 18.3.15.0164
Jurusan/Fakultas	: Perbankan Syariah/Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Judul Skripsi	: Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah" dengan rumusan masalah sebagai berikut : (1) Apakah persepsi negatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah?; (2) Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah?; (3) Apakah persepsi negatif dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 131 responden dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi kemudian analisis data yang digunakan analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinan dengan bantuan SPSS 29.

Hasil dalam penelitian ini Berdasarkan hasil perhitungan statistik, bahwa nilai F hitung sebesar 3.957 > 3,07, nilai *sig* 0,021 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 3.957 > 3,07 sehingga dapat dikatakan bahwa (X1) dan (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y). Koefisien Determinasi menunjukan bahwa besarnya presentase yang dihasilkan yaitu pada kolom *r square* sebesar 0,058, ini diartikan sebagai persentase atau variasi kontribusi sebesar 8,5%. Jadi bisa di ambil kesimpulan besar pengaruh variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel (y) sebesar 0,058 atau 8,5%.

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan, Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dan kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.[1]

Jika masyarakat atau pelaku usaha kecil merasa bahwa layanan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, persepsi negatif terhadap kinerja pegawai dinas tersebut pun muncul, meskipun hal itu mungkin lebih disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik daripada kualitas kerja itu sendiri. persepsi negatif dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Ketika seseorang memiliki persepsi negatif, baik terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, atau atasan hal ini bisa mempengaruhi aspek-aspek tertentu dari kinerjanya, seperti; motivasi dan produktivitas, keterlibatan dan komitmen, kualitas interaksi.

Namun penting untuk dicatat bahwa pengaruh persepsi negatif bisa bersifat parsial, artinya tidak semua aspek kinerja pegawai akan terpengaruh secara langsung. Pegawai yang profesional mungkin tetap bisa bekerja secara efektif dalam beberapa area meskipun memiliki persepsi negatif di area lain.

[1]Andriany, D., & Arda, M. "*Pengaruh Media Sosial Terhadap Impulse Buying Pada Generasi Millenial. Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*". (2019)

Sebaliknya pengaruh tersebut juga bisa menjadi signifikan jika persepsi negatif terus-menerus terjadi tanpa adanya perbaikan. Artinya dalam dunia persaingan global yang tajam saat ini, banyak orang berbicara tentang "mutu" terutama yang berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan produk dan jasa. Suatu produk dibuat karena ada yang membutuhkan, dan kebutuhan tersebut berkembang seiring dengan tuntutan mutu penggunanya. Pada era persaingan pasar global dewasa ini, tuntutan konsumen atas peningkatan kualitas produk dan jasa yang semakin tinggi. Terjadi pula peningkatan penawaran produk dan jasa dengan harga lebih bersaing dari negara dengan biaya tenaga kerja rendah seperti halnya negara-negara di kawasan timur: China, Vietnam, dan India.[2]

Satu hal yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja menghadapi tantangan persaingan tersebut adalah melalui perbaikan berkelanjutan pada aktivitas bisnis yang terfokus pada konsumen, meliputi keseluruhan organisasi dan penekanan pada fleksibilitas dan kualitas.[3] Sejalan dengan pergeseran paradigma organisasi dari „*market oriented'ke 'resources oriented'*, maka salah satu cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan adalah dengan membenahi sumber daya yang dimilikinya agar bisa bertahan dalam persaingan jangka panjang. Langkah mutlak yang harus disiati yaitu dengan meningkatkan kualitas, sebab ciri utama yang makin tajam dengan mengabaikan faktor-faktor proteksi.

---

[2] Dale, *"Transformasi Budaya,Total Quality Management,Produktif Karyawan,Kinerja Karyawan Dan Image Perusahaan (Studi Kasus Bank BPD Bali)" Vol.15,No.4*. (Jurnal UNDIKNAS, 2013). 2

[3] Tjiptono, Diana. "*Total Quality Managemen*t". (Yogyakarta: Andi Offset. 2013),3

Persepsi juga merupakan sebuah proses memahami lingkungan yang mengikutsertakan pengorganisasian dan penafsiran sebagai ransangan dalam sebuah pengalaman psikologi. Persepsi pada dasrnya ialah proses kognitif individu dalam memahami informasi tentang lingkungan sekitarnya melalui indera penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.[4]

Dengan kondisi demikian kita tidak dapat berlindung di balik kebesaran nama, kedekatan informal dan mentalitas sejenisnya melainkan harus ikut menghadapi persaingan yang makin tajam tersebut. Upaya untuk memenangkan persaingan itu tidak lain adalah mengharuskan kita untuk meningkatkan kualitas kemampuan untuk bersaing dengan pihak-pihak lain secara objektif. Kondisi demikian mengharuskan kita untuk berfikir dan bertindak secara dewasa dengan melihat kenyataan secara wajar dan tidak berlindung di balik kekuatan tertentu. Untuk menyikapi tuntutan global di atas, memaksa kita meningkatkan terus kualitas di segala bidang, sebab ketergantungan terhadap lingkungan menjadi hal serius yang harus diwaspadai oleh setiap badan usaha. Dalam lingkup mikro perusahaan, permasalahan mengenai sumber daya manusia menjadi maslaah pokok dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk bersaing. Atas dasar kondisi tersebut maka tidak dapat dipungkiri bahwa pengembangan dan peningkatan atas kuliatas sumber daya manusia merupakan prioritas dan tantangan yang harus diharapi dalam menyambut era globalisasi.[5]

---

[4] Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Gorontalo : Ideas Publishing, 2017), 59. (12 Oktober 2020)

[5] Suyitno, *"Peningkatan Sumberdaya Manusia Melalui Penerapan Total Quality Management"*. (Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, 2016). Vol 4 No 2, 150-157

Salah satu usaha nyata yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan kualias sumber daya manusia adalah peran komunikasi yang efektif. Agar komunikasi dapat berfungsi dengan tepat dan berhasil dalam pelaksanaanya, maka seorang manajer harus dapat menjadi komunikator yang baik. Dalam kenyataannya, segala sesuatu yang dikerjakan oleh manajer adalah mengkomunikasikan sesuatu dengan cara tertentu kepada seseorang atau kepada kelompok tertentu, Dengan cara berkomunikasi inilah para manajer harus dapat menerapkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kelompok atau lingkungan tertentu, agar karyawan dapat beradaptasi dengan baik dan berprestasi dalam lingkungan tersebut.[6]

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UMKM) sepanjang 2022 UMKM di Tanah Air tercatat tumbuh begitu baik, angkanya sudah mencapai 8,71 juta unit. Di Indonesia UMKM tentunya mendapat perhatian serius sebab dipercaya bisa membantu menstabilkan ekonomi nasional dalam menghadapi ancaman resesi yang hingga saat ini masih menjadi 'momok' mengerikan. Bukan tanpa alasan, berdasarkan data yang disampaikan Kementerian Keuangan UMKM berhasil menyumbang 90% dari kegiatan bisnis dan berkontribusi lebih dari 50% lapangan pekerjaan di seluruh dunia.[7] Artinya, UMKM yang ada di Indonesia saat ini mampu menjadi penyelamat buat Indonesia menghadapi ancaman resesi nanti.[8]

---

[6] Tjiptono, Diana, Total Quality Management Yogyakarta.(2013) 2

[7] Kemenkop UKM, Data Statistik Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Tahun 2022

[8] Fitria, Puspita Lestari, *"Sosialisasi Pembukuan Sederhana Pada UMKM Kelompok Wanita Tani (KWT) Mekar Arum di Desa Tunggakjati"* (Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa). Vol. 3 No 1

Berkaitan dengan itu, maka perusahaan harus dapat menciptakan kondisi komunikasi yang baik dan dapat dimengerti oleh seluruh anggota perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor kepuasan dalam bekerja yang akan mendukung kinerja karyawan sekaligus meningkatkan efesiensi dan efektivitas perusahaan pada umumnya. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman antar sesama karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta arahan kepada atasan mengenai pekerjaan. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antar sesama karyawan bahkan dengan atasan dapat berjalan dengan baik.[9]

Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Menurut Sunarto, komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Karyawan juga harus berkomitmen dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang berkomitmen kerja rendah cenderung malas dalam mengerjakan

[9]Springerlink. "Pengaruh persepsi Komunikasi Terhadap Dinamika Pertukaran Informasi Ditempat Kerja Dan Relevansinya" (Jurnal Administrasi 2018)

pekerjaan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan menjadi kuat dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.[10]

Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu intansi yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan wajib bidang Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Hal tersebut tidak terlepas dari peran pegawai dalam memberikan hasil kerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai diukur melalui dua metode yaitu secara kuantitas dan kualitas. Secara kuantitas kinerja pegawai tercapai atau melebihi dari standar kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai Daerah (SKPD) pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.[11]

Akan tetapi berbeda hal ketika dilihat secara kualitas kinerja pegawai masih belum memenuhi standar kerja pegawai yaitu kurang dari 50%. Menurunnya kinerja pegawai diindikasikan oleh beberapa faktor, yang menjadi perhatian dalam kaitannya dengan kinerja, diantaranya pelatihan seperti pelatihan rutin (lembaga/luar lembaga) yang masih sangat kurang di ikuti oleh pegawai. Pelatihan yang ada pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah terdari dari dua jenis yaitu, Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) bertujuan meningkatkan pengetahuan dan Bimtek (Bimbingan Teknis) bertujuan menyelesaikan masalah teknis.[12]

---

[10] Sunarto. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis.* Cetakan Ke-4. (Bandung: Alfabeta. 2015.) 183

[11] Cash Canding, Profil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021

[12] Badan Kepegawaian Daerah, Kumpulan Artikel BKD Daerah Istimewa Yogyakarta 1999-2004

Periode otonomi daerah tahun 1999-2004 Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah masih sering mengikuti kegiatan Diklat, semenjak tahun 2004 sampai sekarang Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah tidak lagi mengikuti pelatihan. Berbeda hal nya dengan Bimtek sampai sekarang Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah masih sering mengikuti Bimtek. Hanya saja Bimtek, yang diikuti dalam setahun hanya sebanyak dua kali. Sementara kegiatan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan administrasi dan manajerial serta pengembangan diri belum pernah ada.[13]

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah persepsi negatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah persepsi negatif dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah?

[13] Badan Kepegawaian Daerah, Kumpulan Artikel BKD Daerah Istimewa Yogyakarta 1999-2004

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah persepsi negatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Untuk mengetahui apakah persepsi negatif dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

D. Manfaat Dan Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh persepsi negaif,komunikasi terhadap kinerja pegawai. Memberikan sumbangan pemikiran yang diharapkan mampu menjadi sarana pengembangan wawasan keilmuan.

2. Manfaat praktis

Hal ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dapat dijadikan bahan masukkan dan menabah wawasan berfikir bagi pegawai dinas koperasi dan UMKM provinsi Sulawesi tengah dalam upaya memahami dan meningkat kinerja peagawai tersebut.

E. Garis-Garis Besar isi

Garis-garis besar isi berisi tentang isi keseluruhan skripsi yang terdiri dari bagian awal, bagian isi dan bagian akhir penelitian. Adapun bagian isi skripsi terdiri dari lima bab yaitu:

Bab 1 adalah adalah pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan garis-garis besar isi.

Bab 2 adalah kajian pustaka yang menguraikan lebih mendalam mengenai penelitian terdahulu, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab 3 adalah metode penelitian ini mencakup metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, operasional variabel penelitian.

Bab 4 adalah pembahasan ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian,hasil penelitian dan analisis data.

Bab 5 adalah penutup bab ini merupakan rangkaian terakhir dari penulisan yang berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang di lakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan penelitin sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian saat ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Dewi, A., et al.(2020)[1]
Judul Penelitian	Pengaruh persepsi negatif komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di sektor public
Hasil Penelitian	Secara parsial Persepsi Negatif dan Komunikasi Internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor public. Secara simultan variabel persepssi negatif dan komunikasi negatif memiliki penaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor public.
Persamaan	Persepsi negatif, Komunikasi
Perbedaan	Konteks organisasi: Sektor public

[1] Dewi, A., et al, *"Pengaruh Persepsi Negatif Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Sektor Public"*. (2020) 1-11.

Peneliti	Wahyudi, B.(2022)[2]
Judul Penelitian	Analisis pengaruh persepsi negatif komunikasi di lingkungan pemerintah daerah
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pengaruh persepsi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan pemerintah daerah .
Persamaan	Persepsi negatif dan komunikasi
Perbedaan	- Tempat penelitian - Lokasi penelitian
Peneliti	Sari, N., & Putra, R.(2021)[3]
Judul Penelitian	Pengaruh dampak persepsi negatif komunikasi pada kinerja di sektor pendidikan
Hasil Penelitian	Hasil penelitian Secara parsial dampak Persepsi Negatif dan Komunikasi Internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di sektor pendidikan. Secara simultan variabel dampak persepssi negatif dan komunikasi negatif memiliki penaruh signifikan terhadap kinerja di sektor pendidikan.
Persamaan	Persepsi negatif, Komunikasi

[2] Wahyudi, B, *"Analisis Pengaruh Persepsi Negatif Komunikasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah".* (Jurnal Tesla Universitas Merdeka Malang,2022) 44-52

[3] Sari, N., & Putra, *"Pengaruh Dampak Persepsi Negatif Komunikasi Pada Kinerja Di Sektor Pendidikan"*, Jurnal Paradigma Ekonomika.(2021) 59-63

Perbedaan	- Lokasi penelitian - Jumlah sampel
Peneliti	Syara Annisa Fita Hutami, Ina Mutmainah (2021)[4]
Judul Penelitian	Strategi Pemasaran UMKM KUB Berkah Didesa Karang Asem, Kabupaten Pemalang Pada Era New Normal
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM KUB Berkah melakukan penerapan strategi pada Era New Normal dengan cara memperbanyak jumlah distributor,memberikan diskon harga pada tiap produknya, mangaktifkan kembali online shop yang sebelumya pernah dikelola dengan memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia mengenai IT dan Fintech, dan memanfaatkan promosi melaluigenerasi milenial.
Persamaan	Strategi Pemasaran UMKM
Perbedaan	- Lokasi Penelitian - Jumlah Sampel
Peneliti	Nur Asriana, Sofyan Bacmid, Syaifullah MS, Abdul Jalil (2021)[5]
Jumlah Penelitian	Pengaruh Persepsi dan modal minimal terhadap minat investasi di pasar modal

[4] Syara Annisa Fita Hutami, Ina Mutmainah. *"Strategi Pemasaran UMKM KUB Berkah Didesa Karang Asem, Kabupaten Pemalang Pada Era New Normal"* Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam - JIEBI Vol. 3 No. 1 Tahun 2021

[5] Nur Asriana, Sofyan Bacmid, Syaifullah MS, Abdul Jalil. *"Pengaruh Persepsi dan modal minimal terhadap minat investasi di pasar modal syariah (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam)"*, Jurna Ekonomi Dan Bisnis Islam Vol. 3 No. 2 Tahun 2021

	syariah (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam)
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel persepsi dan modal minimal terhadap minat investasi di pasar modal syariah dengan nilai signifikansi (Sig.) kedua variabel tersebut yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu, secara simultan variabel persepsi dan modal minimal mempunyai pengaruh positif terhadap minat investasi dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05. Begitu pula dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel, maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 82,237 > Ftabel 3,12. Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,684. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel minat investasi (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel persepsi (X1) dan modal minimal (X2) sebesar 68,4%. Sedangkan, sisanya (100%- 68,4% = 31,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar dari penelitian ini.
Persamaan	Pengaruh Persepsi
Perbedaan	- Lokasi Penelitian - Jumlah Sampel

B. Kajian Teori

1. Persepsi Negatif

a. Pengertian Persepsi Negatif

Persepsi negatif sering kali muncul dari stereotip dan prasangka,di mana individu menginterpretasikan orang lain atau situasi secara merugikan berdasarkan ciri-ciri tertentu.[6] Persepsi negatif dapat dipengaruhi oleh bias kognitif, dimana individu cenderung memperhatikan informasi negatif lebih dari informasi positif, memengaruhi cara mereka menilai situasi dan keputusan.[7] persepsi negatif dapat dipengaruhi oleh atribusi, dimana individu menjelaskan perilaku orang lain berdasarkan asumsi yang salah atau bias, yang dapat memperkuat pandangan negatif.[8]

Terbentuknya persepsi seseorang terhadap suatu objek pada lingkunganya didasarkan pada stimulasi atau situasi yang sedang dihadapinya, terkait pada kondisi masyarakat persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi dalam otak manusia secara terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya melalui indranya seseorang terhadap suatu objek, peristiwa ini dengan melibatkan pengalaman pengalaman yang berkaitan dengan objek tersebut melalui proses kognisi, afeksi, dan konasi untuk membentuk objek tersebut.[9]

---

[6] Gordont Allport., G. W, *"Pengaruh Signifikan Terhadap Intensi Turnover Dan Kinerja Pegawai"* (UNP ejournal 2022)

[7] Kahneman, D. *Handbook of the Fundamentals of Financial Decision Making: Part I*,("Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk.",2012), 45-57

[8] Heider, F. *"Pengaruh Persepsi Negatif Komunikasi Psychology Hubungan Antatara Personal. Jakarta"*, (Journal of Psychology 2018), 45-49

[9] Dimyati Mahmud, M. Psikologi Suatu Pengantar. Jakarta: DEPDIKBUD Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi P2LPTK. (1989)

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan dan informasi di dalam otak manusia. Informasi dan pesan yang diterima tersebut muncul dalam bentuk stimulus yang merangsang otak untuk mengolah lebih lanjut yang kemudian mempengaruhi seseorang dalam berperilaku.[10]

b. Syarat terjadinya Persepsi negatif

Persepsi negatif dapat terjadi karena berbagai faktor. Berikut adalah beberapa syarat atau kondisi yang sering memicu terjadinya persepsi negatif:

1. Pengalaman Negatif Sebelumnya:

Pengalaman buruk di masa lalu dapat membentuk pandangan negatif terhadap individu yang serupa.

2. Streotip dan Prasangka

Keyakinan yang sudah ada sebelumnya tentang kelompok tertentu dapat menyebabkan individu melihat orang dari kelompok tersebut secara negatif.

3. Bias kognitif

Bias seperti bias konfirmasi (memperhatikan informasi yang mendukung keyakinan negatif) dan efek halo (membiarkan satu aspek negatif mempengaruhi pandangan keseluruhan) dapat memperkuat persepsi negatif.

4. Kurangnya komunikasi yang jelas

Ketidakjelasan atau miskomunikasi dapat menyebabkan salah tafsir yang berujung pada pandangan negatif terhadap pesan atau tindakan seseorang.

5. Kondisi Emosional

Emosi negatif seperti kemarahan,frustrasi, atau kecemasan dapat

[10] Slameto. 2003. Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.

mengubah seseorang menafsirkan informasi,sehingga memperkuat persepsi negatif.

6. Lingkungan Sosial

Pengaruh dari lingkungan sosial, seperti teman atau media, dapat memperkuat pandangan negatif terhadap orang atau situasi tertentu.

7. Atribusi Negatif

Kecenderungan untuk mengaitkan perilaku buruk orang lain dengan karakteristik pribadi mereka daripada situasi dapat menyebabkan persepsi negatif.[11]

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi negatif

Persepsi negatif dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut adalah beberapa faktor utama yang dapat berkontribusi terhadap terjadinya persepsi negatif:

1. Pengalaman masa lalu:

Pengalaman buruk atau traumatis di masa lalu dapat membentuk pandangan ngatif terhadap situasi atau individu yang serupa.

2. Streotip dan Prasangka:

Keyakinan yang sudah ada tentang kelompok tertentu dapat menyebabkan individu melihat orang dari kelompok tersebut secara negatif. [12]

---

[11] Decker, M. "*The Impact of Past Experiences on Future Perceptions."(* Journal of Social Psychology 2016) ,250-265.

[12] Lutz, C. "*The role of past experiences in shaping perceptions and attitudes*."(*Journal of Social* 2017) ,123-134

3. Bias Kognitif

Bias seperti bias konfirmasi (mencari informasi yang mendukung pandangan negatif.[13]

4. Komunikasi Yang Tidak Jelas

Ketidakjelasan dalam komunikasi dapat mengarah pada salah tafsir dan ketidakpahaman, yang meningkatkan kemungkinan persepsi negatif.

5. Kondisi Emosional
6. Emosi negatif seperti kemarahan,kecemasan, atau frustrasi dapat mengubah cara seseorang menafsirkan informasi dan situasi.

d. Indikator Persepsi Negatif

Indikator persepsi negatif dapat mencakup berbagai aspek, seperti:

1. Ketidakpuasan terhadap manajemen atau atasan
2. Rasa tidak adil dalam penilaian kinerja
3. Ketidakpastian tentang masa depan perusahaan
4. Ketidakpuasan terhadap kebjakan perusahaan
5. Saya merasa pimpinan tidak memahami kebutuhan saya dalam bekerja.[14]

---

[13] Devine, P. G. "*Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components*."(*Journal of Personality and Social Psychology*,2018), 5-18

[14] Anderson, E. W., & Sullivan, M. W.(" Jurnal *The antecedents and consequences of customer satisfaction for firms."* Marketing Science 2011), 125-143

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses interaksi dimana individu atau kelompok bertukar informasi, ide, dan perasaan.[15]

Komunikasi adalah proses kompleks yang melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan. Ia menggambarkan komunikasi sebagai interaksi yang bersifat transaksional, dimana baik pengirim maupun penerima berkontribusi dalam menciptakan makna. Barnlund juga menyoroti bahwa makna dari sebuah pesan dapat bervariasi tergantung pada konteks, budaya, dan pengalaman individu, sehingga pemahaman yang tepat memerlukan kepekaan terhadap dinamika tersebut.[16]

Komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.[17]

Komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.[18]

---

[15] Schramm, W. "How Communication Works." Dalam: *The Process and Effects of Mass Communication*. Urbana: University of Illinois Press.

[16] Daniel C. Barnlund.(Jurnal "A Transactional Model of Communication," 2019)

[17] Nurmasari Dan Zulkifli. *"Pengantar Manajemen. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing"*, 2015. 191

[18] Handoko, T. Hani. Manajemen. Yogyakarta : Bpfe-Yogyakarta. 2003. 272

b. Tujuan Komunikasi

Adapun beberapa tujuan komunikasi sebagai berikut:

1. Menyampaikan Informasi: Mengedarkan pengetahuan atau fakta kepada orang lain.
2. Membangun Hubungan: Menjalin interaksi sosial yang baik antara individu atau kelompok.
3. Mempengaruhi: Mengubah sikap atau perilaku orang lain.
4. Menegosiasikan: Mencapai kesepakatan dalam situasi yang memerlukan kompromi.
5. Menyelesaikan Masalah: Berkolaborasi untuk menemukan solusi terhadap isu tertentu.[19]

c. Fungsi Komunikasi

Ada beberapa fungsi komunikasi sebagai berikut :

1. Informasi: Menyampaikan data, berita, atau pengetahuan.
2. Ekspresi Diri: Mengungkapkan pikiran, perasaan, atau ide.
3. Persuasi: Mempengaruhi opini atau tindakan orang lain.
4. Interaksi Sosial: Memfasilitasi hubungan antarindividu.
5. Pengambilan Keputusan: Menyediakan informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan yang baik.

Komunikasi yang efektif membantu dalam membangun hubungan yang harmonis dan meningkatkan pemahaman di antara individu dan kelompok.[20]

---

[19] Katz, E., & Lazarsfeld, P. F, "*The Part Played by People in the Flow of Mass Communications"*.

[20] P. Watzlawick, J. H. Beavin, & D. D. Jackson, *Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi, antara lain:

1. Faktor Individu: Pengalaman, latar belakang pendidikan, dan kepribadian masing-masing individu dapat memengaruhi cara mereka berkomunikasi.
2. Faktor Budaya: Perbedaan budaya dapat mempengaruhi cara orang berinteraksi dan menafsirkan pesan. Nilai, norma, dan kebiasaan budaya berperan penting dalam komunikasi.
3. Faktor Lingkungan: Suasana dan konteks di mana komunikasi terjadi, seperti tempat, waktu, dan kondisi fisik, dapat memengaruhi efektivitas komunikasi.
4. Bahasa dan Bahasa Tubuh: Pilihan kata, nada suara, serta isyarat non-verbal seperti ekspresi wajah dan gerakan tubuh juga berpengaruh besar dalam menyampaikan pesan.
5. Emosi: Perasaan dan emosi individu pada saat berkomunikasi dapat memengaruhi cara mereka menyampaikan dan menerima pesan.
6. Teknologi: Alat dan media yang digunakan untuk berkomunikasi (seperti telepon, email, atau media sosial) dapat memengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima.[21]

Dengan memahami faktor-faktor ini, kita dapat meningkatkan keterampilan komunikasi dan meminimalkan kesalahpahaman.

[21] Populix**, P**entingnya keterampilan komunikasi dalam konteks kepemimpinan dan organisasi ("jurnal Communication Skills: A Critical Factor in Effective Leadership" 2023)

e. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi terbagi menjadi tiga bagian sebagai berikut:[22]

1. Keterbukaan dalam komunikasi antar departemen
2. Kemampuan dalam menanggapi masukan dan saran
3. Efektifitas dalam menanggapi masukan atau saran
4. Pimpinan memberikan kesempatan untuk berdiskusi secara terbuka tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan
5. Pimpinan memberikan bimbingan yang jelas untuk mencapai tujuan kerja
6. Pegawai selalu memberikan penjelasan mengenai keputusan yang diambil

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Darmayanti kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.[23]

Kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keingingan (*desire*) individu untuk -enunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan

[22] Ibid,

[23] Darmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* (Mandar Maju. Bandung. 2001.) 1

mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.[24]

Kinerja *(performance)* pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.[25] kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukan hasil guna yang tinggi.[26]

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil yang dicapai karyawan pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja. kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu ;

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:

---

[24] Arifin, alisis Ekonomi Pertanian Indonesia. Penerbit Buku Kompas*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004.) 10*

[25] Mathis, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan *Dian Angelia*.(Jakarta: Salemba Empat. 2006.) 5

[26] Suwatno, *Manejemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : CV.Alfabeta, 2008.),4

a) Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukaan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

b) Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman *verbal*, kecepatan *perceptual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

3. Peluang (*Opportunity)*

Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.[27]

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan

[27] Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Gramedia.2020.) , 4

eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai,[28] Masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a) Faktor Internal

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b) Faktor Eksternal

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.[29]

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristrik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan,

[28] Wirawan ,Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian (Jakarta, Penerbit: Salemba Empat 2009) , 7.

[29] Ibid, 8.

faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

7. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator pegawai terbagi menjadi empat sebagai berikut:[30]

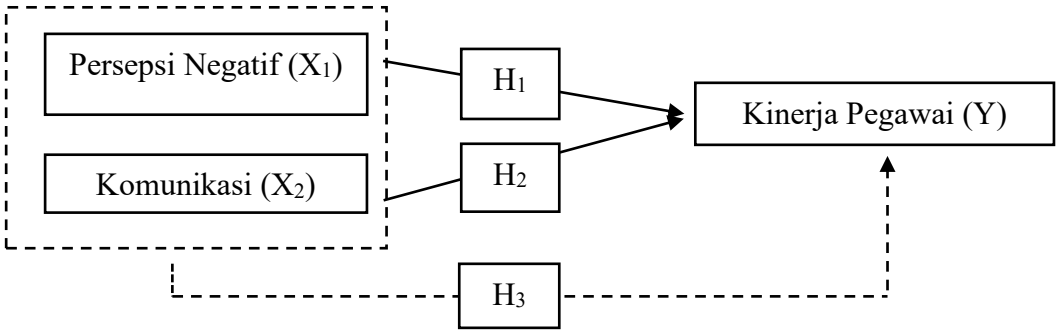
1. Produktifitas kerja; mengukur output yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu. contoh: jumlah proyek yang diselesaikan
2. Kualitas kerja;menilai tingkat keakuratan ketelitian, dan kualitas dari hasil kerja pegawai. contoh: tingkat kesalahan, kepuasan pelanggan
3. Efisensi waktu; mengukur seberapa baik pegawai mengelola waktu mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas. Contoh; ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, penggunaan waktu secara optimal
4. Inisiatif dan kreatifitas; menilai kemampuan pegawai untuk mengajukan ide-ide baru dan mengambil inisiatif dalam pekerjaanya contoh : jumlah ide inovatif .
5. Pegawai UMKM sering memberikan ide-ide untuk mengembangkan instansi
6. Saya sering membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan
7. Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan oleh pegawai UMKM

[30] O'Reilly, C. A., & Chatman, J. Culture as Social Control: Corporations, Cults, and Commitment. Research in Organizational Behavior *(2019)*

C. Kerangka Pikir

Persepsi negatif dalam komunikasi merujuk pada penilaian buruk atau interpretasi yang salah terhadap pesan yang disampaikan, baik secara verbal maupun non-verbal. Hubungan antara persepsi negatif dan komunikasi, terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Kota Palu. Jika komunikasi dalam organisasi dipenuhi dengan kesalahpahaman dan penilaian negatif, hal ini dapat menciptakan suasana yang tidak produktif. Sebaliknya, komunikasi yang positif dan terbuka dapat meningkatkan kepercayaan, kolaborasi, dan motivasi, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Adapun gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2



Keterangan :

X_1 : Persepsi Negatif

X_2 : Komunikasi

Y : Kinerja Pegawai

⟶ : Pengaruh Secara Parsial

⇢ : Pengaruh Secara Serempak

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Diduga Persepsi Negatif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 2 : Diduga Komunikasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 3 : Diduga Persepsi Negatif dan Komunikasi Bersama- sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi dimasa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.[1]

Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada varibel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variable yang dipengaruhi).[2]

Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan yang mendasarinya, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik. Penelitian ini mengacu pada hubungan kausal dimana menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan menunjukkan adanya variabel independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi).

---

[1]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan, R&D,* (Cet. XXI; Bandung: Alfabeta, 2015), 14.

[2]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* (Bandung:Alfabeta, 2005),11.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi negatif dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas koprasi dan UMKM provinsi Sulawesi tengah.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi negatif komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk menentukan populasi dan sampel penelitian yang akan digunakan. Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai koperasi dengan jumlah 131 pegawai tahun 2024.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya dimiliki oleh populasi tersebut, apa yang dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya akan dapat diberlakukan oleh populasi. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu memilih karakteristik tertentu sebagai kunci untuk dijadikan sampel, sedangkan yang tidak masuk dalam karakteristik yang ditentukan akan diabaikan atau tidak dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah yang

jumlah populasi sebanyak 131 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, diantaranya 72 Pegawai ASN dan 59 Non ASN.[3]

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya.[4] Menurut Hardani variabel dibedakan ke dalam beberapa jenis diantaranya:[5]

1. **Variabel bebas (independent variable)**

Adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Persepsi Negatif (X_1)* dan *Komunikasi (X_2)*.

2. **Variabel terikat (dependent variable)**

Adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Dengan kata lain, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen dilambangkan dengan huruf Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Kinerja Pagawai* (Y).

---

[3] Eda Nur Ely, Se*, Jabatan Pembina Utama atau selaku kepala dinas dan koperasi provinsi sulawesi tengah (2024)*

[4]Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif,* (Edisi I, Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), 61.

[5]Hardani, et al.,*Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif,* (Cet. I; Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 305.

D. Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang kerangka konsep yang telah diklasifikasikan kedalam bentuk variabel yang akan diteliti. Selain itu defenisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel, variabel bebas **(X)** Persepsi Negatif,Komunikasi dan variabel terikat **(Y)** kinerja pegawai.

Tabel 3.1

Devinisi Operasional

No	Variabel	Devinisi Operasional	Indikator
1	Persepsi Negatif (X_1)	Persepsi negatif adalah merujuk pada cara khusus untuk mengukur atau menggambarkan bagaimana individu menafsirkan atau memandang sesuatu secara negatif. Ini biasanya digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan bagaimna perasaan,sikap,atau interpretasi seseorang terhadap suatu objek,situasi,atau orang lain yang dianggap tidak menyenangkan,merugikan,atau tidak disukai	a. Ketidakpuasan terhadap manajemen atau atasan b. Rasa tidak adil dalam penilaian kinerja c. Ketidakpastian tentang masa depan perusahaan d. Ketidakpuasan terhadap kebjakan perusahaan Sumber : Anderson (2011)[6]

[6] Anderson, E. W., & Sullivan, M. W.(" Jurnal *The antecedents and consequences of customer satisfaction for firms." Marketing Science* 2011), 125-14

2	Komunikasi (X_2)	Kemampuan pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	a. Keterbukaan dalam komunikasi antar departemen b. Kemampuan dalam menanggapi masukan dan saran c. Efektifitas dalam menanggapi masukan atau saran d. Pimpinan memberikan kesempatan untuk berdiskusi secara terbuka tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan e. Pimpinan memberikan bimbingan yang jelas untuk mencapai tujuan kerja f. Pegawai selalu memberikan penjelasan mengenai keputusan yang diambil Sumber : Pupulix (2023) [7]
3	Kineja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai dalah ukuran atau indikator yang digunakan untuk menilai seberapa efektif	a. Produktifitas kerja;mengukur output yang dihasilkan oleh

[7] Populix, *membahas pentingnya keterampilan komunikasi dalam konteks kepemimpinan dan organisasi* ("jurnal *Communication Skills: A Critical Factor in Effective Leadership*" 2023)

		dan efisien seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.defenisi ini biasanya mencakup sebagai aspek,seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan,ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas,kemampuan beradaptasi,insiatif,kerja sama tim,sertakepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang berlaku	pegawai dalam waktu tertentu. contoh: jumlah proyek yag diselesaikan b. Kualitas kerja;menilai tingkat keakuratan ketelitian,dan kualitas dari hasil kerja pegawai.contoh: tingkat kesalahan,kepuasan pelanggan c. Efisensi waktu;mengukur seberapa baik pegawai mengelola waktu mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas. Contoh; ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas,penggunaan waktu secara optimal d. Kehadiran dan ketepatan waktu ;memantau kehadiran dan ketepatan waktu pegawai ditempat kerja contoh:jumlah hari kehadiran,keterlambatan

			e. Inisiatif dan kreatifitas;menilai kemampuan pegawai untuk mengajukan ide-ide baru dan mengambil inisiatif dalam pekerjaanya contoh : jumlah ide inovatif . f. Saya sering membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan g. Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah di tentukan oleh pegawai UMKM Sumber : O'Reilly (2019)[8]

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau media yang digunakan peneliti sebagai pengumpul data dalam melakukan penelitian dapat berupa kuesioner dan

[8] O'Reilly, C. A., & Chatman, J. *Culture as Social Control: Corporations, Cults, and Commitment*. *Research in Organizational Behavior* (2019)

lain-lain.[9] Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan disebarkan kepada responden. Kuesioner atau angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis dari peneliti kepada responden untuk dijawab.[10]

Instrumen ini bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pembagian skor sebagai berikut:

Tabel 4.1

Skala likert

Pernyataan	Skala Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah

Skor pada skala likert digunakan untuk pertanyaan atau pernyataan yang bernilai positif. Jika pertanyaan atau pernyataan tersebut bernilai negatif, bobot skor akan bernilai sebaliknya.

---

[9]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Versi 17*, (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 15.

[10]Ismail Suardi Wekke, et al.,*Metode Penelitian Sosial*, (Cet. I; Yogyakarta: Gawe Buku, 2019), 74.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh dan mengukur berbagai informasi tentang variabel yang diteliti. Jenis-jenis data dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

1. Angket atau Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.[11] Teknik pengumpulan data ini sangat efisien, karena sudah diketahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sehubungan dengan penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada pegawai dinas koperasi dan UMKM sulawesi tengah. Dipandang dari cara menjawabnya maka digunakan kuesioner tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.[12]

2. Observasi

Pengamatan langsung adalah kegiatan pengupulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Penulis pengobservasi dengan mengumpulkan data objek penelitian seperti jumlah pegawai dinas koperasi dan UMKM provinsi sulawesi tengah

3. Dokumentasi

---

[11]Sugiyono, "*Metode Penelitian Bisnis",* (Bandung: CV.Alpabeta, 2007). 135

[12]Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik"* (Edisi Revisi VI, Jakarta: Rineka Cipta, 2006). 152

Dalam penelitian dokumentasi dapat berupa catatan dan dokumen-dokumen atau melihat majalah, brosur, dan internet yang berhubungan dengan kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM sulawesi tengah. Untuk memperoleh landasan teori dan mendapatkan data yang menunjang penelitian penulis.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.[13] Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan α = 5 %, Kriteria untuk penilaian uji validitas sebagai berikut:

r hitung > r tabel , maka pernyataan tersebut valid.

r hitung < r tabel , maka pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Corbac'h Alpha* > 0,70.[14]

---

[13]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*, (Cet. VII; Semarang: Universitas Diponegoro, 2016), 52.

[14]Ibid, 47.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel atau penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Dalam penellitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, sehingga data tersebut tidak normal. p< 0,05 distribusi data tidak normal. p 0,05 distribusi data normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF).*Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF = 1/tolerance). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.[15]

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu observasi dengan yang lain.[16] Jika varianc dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdatisitas atau tidak terjadi Heteroskesdatisitas.

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji *glejser* bantuan program SPSS. Uji *glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.[17] Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya dibawah tingkat kepercayaan 0,05, yang berarti bahwa apabila signifikansinya > 0,05 penelitian dapat dilanjutkan.

4. Uji Hipotesis

[15]Ibid, 103-104.

[16]Ibid, 134.

[17]Ibid, 137.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan t hitung dengan t table.Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai *statistic*, dimana nilai t hitung ≥ t tabel, atau dengan nilai sig.< 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.[18]

a) Merumuskan hipotesis

H0: βi = 0, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H1: βi ≠ 0, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Menetapkan besarnya *level of significance* (α) sebesar 0,05.

c) Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

1. Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak

2. Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima

b.Uji F

Menurut Kuncorouji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.[19]

a) Merumuskan hipotesis.

H0 : Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

[18]Hendri dan Roy Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja danKompemsasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama", Jurnal Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra Vol. 5, No. 1, 2017, 3.

[19]Ibid.

H1 : Seluruh variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

b) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

c) Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

1. Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak
2. Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel indepeden terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinan semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$.Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan lemah untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.[20]

5. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda *(Multiple Regression)*. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (persepsi negatif) terhadap variabel dependen (komunikasi). Model persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e.$$

[20]Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS (Contoh Kasus dan Pemecahannya),* Edisi I, (Yogyakarta: Andi, 2011), 89.

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Persepsi negatif
X2	: Komunikasi
a	: Konstanta
b	: Prameter koefisien regresi masing-masing x
e	: Variabel gangguan (standar error)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sekilas Profil Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Palu

Sejarah singkat terbentuknya Dinas Koperasi dan UKM berawal dari Kanwil departemen Koperasi dan UKM Republik Indonesia, setelah otonomi Daerah Undang-Undang Nomor 99 Tahun 1999 di bentuklah dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi Provinsi Sulawesi Tengah dari Instansi verkial ketonomi Daerah. Dengan adanya perubahan deregulasi, berubah nomenklatur dari Perindustrian perdagangan Koperasi menjadi Dinas Koperasi dan Perindustrian Perdagangan. Setelah itu Tahun 2015 dilakukan pemisahan Dinas menjadi 2 Dinas menjadi 3 Dinas yaitu Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah, dengan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan adanya perubahan regulasi undang-undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah terjadi perubahan nomenklatur Dinas menjadi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah, dari tipe A menjadi tipe B sehingga yang tadinya ada 4 bidang menjadi 3 bidang, dilihat dari sisi kelembagaan dan beban kerja sampai saat ini.

Pemerintah kota Palu saat ini sedang melaksanaan program pengembangan serta peningkatan kapasitas daerah. Dalam pelaksanaanya dilakukan dengan melakukan penyesuaian terhadap perencanaan yang bersifat strategis. Pada tataran subyek yang lebih luas, maka perencanaan pembangunan sektoral merupakan isu strategis yang mendapatkan perhatian berbagai elemen dan kelompok masyarakat,

Sehingga di perlukan analisis dan cara pandangan pemerintah sebagai proses dalam mencermati kebutuhan serta upaya berbagai permasalahan yang ada di masyarakat, untuk memperkuat dan meningkatkan kapasitas penyelenggaraan tugas dan kewenangan dalam rangka pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pada sektor Koperasi, UMKM, Kota Palu, yang di dasarkan pada dinamika situasi dan kondisi masyarakat sebagai potensi lingkungan strategis, maka dinas Koperasi, UMKM, dan Kota Palu berusaha untuk membantu agar tercapainya tujuan tersebut.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Tengah berdiri dengan dasar Peraturan daerah Provinsi Sulawesi Tengah no. 11 tahun 2014 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah nomor 06 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Tugas pokok dan fungsi dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi tengah

Tugas pokok dan fungsi dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi tengah dan mengacu pada peraturan gubernur Sulawesi tengah Nomor 15 Tahun 2015 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Koperasi dan Tata usaha Mikro Kecil Menengah Daerah provinsi Sulawesi Tengah di atur dalam pasal-pasal sebagai Berikut ;

Pasal 20A

Susunan Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf o1 terdiri atas:

1. Kepala Dinas

2. Sekretaris, Membawahi;

1). Sub Bagian Perencanaan Program

2). Sub Bagian Keuangan dan Asset, dan

3). Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

3.Bidang Kelembagaan;

1). Seksi Pembinaan Kelembagaan

2). Seksi Fasilitasi Kelembagaan Koperasi, dan

3). Seksi Pengawasan dan Akuntanbilitas

4.Bidang Usaha Koperasi, membawahi ;

1). Seksi Pengembangan Usaha Pertanian

2). Seksi Pengembangan Usaha Non Pertanian, dan

3). Seksi Pengembangan Usaha Jasa

5.Bidang Fasilitasi Pembiayaan Simpan Pinjam, membawahi;

1). Seksi Fasilitasi dan Pembiayaan

2). Seksi Usaha Simpan Pinjam

3). Seksi Pengendalian dan Pengawasan

6.Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah, membawahi;

1). Seksi Pemasaran Usaha Mikro Kecil dan Menengah

2).Seksi Kemitraan dan Penjaminan Usaha Mikro Kecil dan Menengah

3). Seksi Kewirausahaan dan Produktivitas Usaha Mikro Kecil dan Mengah

7. UPT, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

3. Tugas Pokok Fungsi Kepala Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah

Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah nomor 15 tahun 2015 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Pasal 4

1. Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas penyelenggaraan Otonomi Daerah.
2. Untuk menyelenggarak an tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas mempunyai fungsi;
   1) Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Koperasi, Fasilitasi dan Pembiayaan Simpan Pinjam, UMKM;
   2) Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Koperasi, Fasilitasi dan Pembiayaan Simpan Pinjam, UMKM lintas Kabupaten/Kota;
   3) Pembianaan Pelaksanaan Tugas di Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Koperasi, Fasilitasi dan Pembiayaan Simpan Pinjam, UMKM lintas Kabupaten/Kota;
   4) Pengkoordinasian Pelaksanaan Tugas dalam Rangka pengelolaan rencana kegiatan Dinas sesuai ketentuan Perundang-Undangan.

Pasal 27

1. Setiap pemimpin satuan organisasi dilingkungan Dinas wajib mengawasi, memimpin, mengkoordinasikan, membimbing serta memberikan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya
2. Dalam hal pelaksanaan tugas bawahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terjadi penyimpangan pimpinan mengambil langkahyang diperlukan sesuai peraturan perundang-undangan.
3. Setiap pimpinan satuan organisasi dilingkungan Dinas wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atas masing-masing dan menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya dengan tembusan kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
4. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dan bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk kepada bawahan.
5. Dalam rangka pemberian bimbingan kepada bawahan masing-masing setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengadakan rapat berkala.
6. Dalam hal pimpinan satuan organisasi dilingkungan Dinas berhalangan maka tugas pimpinan satuan organisasi dilaksanakan oleh pimpinan satuan organisasi setingkat dibawahnya dengan memperhatikan senioritas dalam daftar urut kepangkatan.

4. Visi dan Misi Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah

- Visi dan Misi

1. Visi

Peran dan fungsi Koperasi menata untuk perekonomian masyarakat yang membutuhkan dana untuk usahanya.

2 .Misi

a. Memantapkan kedudukan DEKOPIN (Dewan Koperasi Indonesia) sebagai organisasi tunggal gerakan Koperasi di level Daerah, Nasional dan Internasional.

b. Proaktif, menggerakkan Koperasi agar mampu memperjuangkan kepentingan anggota dan masyarakat dalam kegiatan ekonominya.

c. Menyalurkan aspirasi Koperasi sehingga dapat berkiprah dalam memperkokoh ekonomi rakyat sebagai dasar kekuatan perekonomian negara.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kesesuaian pembagian pekerjaan antara sruktur dan fungsi, di mana terjadi penumpukan antara atau kekosongan pelaksanaan pekerjaan, dan ada tidaknya hubungan dan urutan di antara unit kerja yang ada. Koperasi Wahana Alam Sejahterah memiliki struktur organisasi lainnya yang memiliki suatu struktur yang melibatkan seluruh sumber daya insani yang profesional, yang dimaksud dengan organisasi adalah kumpulan dari berbagai macam pekerjaan yang telah terbagi dan dilakukan oleh orang-orang yang

berbeda menurut kapasitas yang dimiliki masing-masing. Koordinasi yang harmonis dan serasi antar suatu organisasi akan terwujud. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik dimana setiap komponen terealisasi dalam organisasi mengerti tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam mempertahankan dengan elemen lainnya dalam rangka kelancaran dan keberhasilan tugas yang telah dimilikinya.

6. Kaitan pengaruh persepsi negatif dan komunikasi terhadap kinerja Pegawai dinas koperasi dan umkm provinsi sulawesi tengah dan jurusan Perbankan syariah

a. Peran perbankan syariah terhadap koperasi dan umkm

Perbankan syariah memberikan dukungan pembiayaan kepada umkm dan Koperasi dengan prinsip syariah, seperti mudharabah,musyarakah,dan Murabahah.

b. Dinas koperasi dan umkm biasanya berperan sebagai fasilitator

Dalam menjembatani kebutuhan pembiayaan umkm dengan lembaga Keuangan seperti perbankan syariah.

c. Persepsi negatif dalam komunikasi

Jika terdapat persepsi negatif dalam komunikasi antara pegawai dinas dengan pihak perbankan syariah (misalnya:miskomunikasi,stereotip, atau kurangnya kepercayaan.

d. Dampak terhadap kinerja pegawai

Persepsi megatif dalam komunikasi bisa menciptakan lingkungan kerja yang Kurang harmonis,kurang kolaboratif, dan kurang produktif, jika pegawai tidak

Melihat perbankan syariah sebagai mitra yang bisa dipercaya,mereka cenderung:

1. Tidak proaktif menjalin kerja sama
2. Tidak optimal dalam mendampingi umkm untuk mendapatkan pembiayaan
3. Merasa frustrasi atau kurang termotivasi, yang berdampak pada penurunan Kinerja

Adapun struktur organisasi Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah terdiri dari badan Pengawas, Manager, Sekretaris, Bendahara, Bagian Pembiayaan, Bagian Administrasi dan umum, Bagian Keuangan serta anggota yang memiliki keahlian dan mampu bertanggung jawab pada bidangnya masing-masing. Adapun struktur Orgaisasi Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebagai berikut.

Gambar 1.3

Struktur Orgaisasi Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah

1. Keadaan Personalia Koperasi

Keadaan personalia di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah terdiri dari Badan Pengawas yang berfungsi mengawasi kegiatan yang sesuai dengan peraturan Dinas Koperasi Dan UMKM Propinsi Sulawesi Tengah serta Ketua berfungsi sebagai pengontrol suatu proses kegiatan yang terjadi di Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah

2. Deskripsi Responden dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada dinas koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah yang beralamatkan di jl. Kartini. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah yang terdiri dari 131 orang sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut.

1. Kuosioner

Tabel 5.1

Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
100	100	100	100	100 %

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 29, 2024

Pada Bab III dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang Pegawai Dinas koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

2. Berdasarkan usia

Tabel 6.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
25-30	43	43 %
31-40	48	48 %
41-50	9	9 %
Total	100	100 %

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 29, 2024

Pada tabel 6.1 menunjukan bahwa dari 100 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukan bahwa dari 100 responden. Sebagian besar merupakan responden dari usia 25-30 tahun berjumlah 43 orang dengan persentase (43%), responden usia 31-40 tahun berjumlah 48 orang dengan presentase (73%), responden usia 41-0 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase (9%).

3. Jenis Kelamin

Tabel 7.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	57	57 %
Perempuan	43	43 %
Total	100	100 %

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 29, 2024

Pada tabel 7.1 menunjukan bahwa dari 100 orang, sampel dalam penelitian ini yang seperti terlihat pada tabel di atas menunjukan bahwa dari 100 responden. Sebagian besar merupakan responden laki-laki berjumlah 57 orang dengan presentase sebesar (57%), sedangkan sisanya merupakan reponden perempuan berjumlah 43 orang dengan presntase (43%).

4. Pendidikan Terakhir

Tabel 8.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
SD-SMP	-	-
SMA	35	35%
S1	50	50%
S2	11	11%
D3	4	4%
Total	100	100 %

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 29, 2024

Pada tabel 8.1 menunjukan bahwa dari 100 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukan bahwa dari 100 responden sebagian besar merupakan responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 35 orang dengan persentase (35%), responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 50 orang dengan presentase (50%). responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 11 orang dengan presentase (11%). responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 4 orang dengan presentase (4%).

5. Pekerjaan

Tabel 9.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
ASN	31	41%
Non ASN	26	59%
Total	57	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Pada tabel 9.1 menunjukan bahwa dari 100 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukan bahwa dari 100 responden. Sebagian besar merupakan responden dari pekerjaan ASN berjumlah 31 orang dengan persentase (41%), responden pekerjaan NON ASN berjumlah 26 orang dengan presentase (59%).

2. Variabel-Variabel

Apabila data telah terkumpul dan tertabulasi dengan baik, maka langkah selanjutnya untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi (Variabel Independen), Kinerja Pegawai (Variabel Dependen). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka terlebih dahulu harus dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:[1]

[1] Arif Rahman, "*pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan (studi pada kantor cepat tanggap (ACT) cabang sulawesi tengah),* skripsi tidak diterbitkan (jurusan ekonomi syariah, IAIN, Palu 2020), 59

P =
Rentang Banyak kelas

Keterangan :

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi-Data terendah

Banyak kelas = 5

Maka interval dari kriteria penelitian rata-rata dapat diinterprestasikan berikut ini

Sangat Buruk = 1,0 – 1,6

Buruk = 1,7 – 2,4

Baik = 2,5 – 3,2

Sangat Baik = 3,3 – 4,0

Deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Persepsi Negatif (X1)

Tabel 11.1

Deskripsi Hasil Variabel Persepsi Negatif (X1)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS	Total Skor	N	Mean	Interprestasi
		Persepsi Negatif x1								
1	Kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap pegawai UMKM				24	76	474	100	4.74	Sangat Baik
2	Penilaian kinerja pegawai bersifat tidak objektif				34	66	461	100	4,61	Sangat Baik
3	Sering terjadi kesalapahaman antar pemimpin dan pegawai sehingga menimbulkan masalah				35	65	458	100	4.58	Sangat Baik

4	Kebijakan yang ada dikantor tidak sesuai dengan harapan pegawai				34	66	460	100	4.60	Sangat Baik
5	Kebijakan yang ada dikantor tidak sesuai dengan harapan pegawai			14	45	41	427	100	4.27	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel pengaruh persepsi negatif yaitu sebanyak 76 orang sangat setuju, 24 orang setuju, kurang setuju 0 orang, tidak setuju 0 orang, sangat tidak setuju 0 orang. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 474 dengan nilai rata-rata 4,74 maka pernyataan pertama termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 66 orang sangat setuju, 34 orang setuju, kurang setuju 0 orang, tidak setuju 0 orang, sangat tidak setuju 0 orang. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 461 dengan nilai rata-rata 4,61 maka pernyataan kedua termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 65 orang sangat setuju, 35 orang setuju, 0 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah dengan 458 nilai rata-rata 4,58 maka pernyataan ketiga termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 66 orang sangat setuju, 34 orang setuju, 0 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 460

dengan nilai rata-rata 4,60 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 41 orang sangat setuju, 45 orang setuju, kurang setuju 14 orang, tidak setuju 0 orang, sangat tidak setuju 0 orang. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 427 dengan nilai rata-rata 4,27 maka pernyataan pertama termasuk dalam interprestasi sangat baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Kominikasi (X2)

Tabel 12.1

Deskripsi Hasil Variabel Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interprestasi
		STS	TS	KS	S	SS				
		Komunikasi x2								
1	Pimpinan sering menanggapi masukan dari pegawai UMKM			10	52	32	422	100	4.22	Sangat Baik
2	Pimpinan memberikan solusi dan cepat tanggap dalam menanggapi masukan dari pegawai			10	47	43	433	100	4,33	Sangat Baik
3	Pimpinan dan pegawai sering berbeda dalam hal komunikasi			2	27	71	468	100	4,68	Sangat Baik
4	Pimpinan memberikan kesempatan untuk berdiskusi secara terbuka tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan			17	50	33	416	100	4.16	Sangat Baik
5	Pimpinan memberikan bimbingan yang jelas untuk mencapai tujuan kerja			14	45	41	427	100	4.27	Sangat Baik

6	Pegawai selalu memberikan penjelasan mengenai keputusan yang diambil			14	56	30	416	100	4.16	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kemudahan yaitu sebanyak 32 orang sangat setuju, 52 orang setuju, 10 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 422 dengan nilai ratarata 4,22 maka pernyataan pertama termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 43 orang sangat setuju, 47 orang setuju, kurang setuju 10 orang, tidak setuju 0 orang, sangat tidak setuju 0 orang. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 433 dengan nilai rata-rata 4,33 maka pernyataan kedua termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 71 orang sangat setuju, 27 orang setuju, 2 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah dengan 468 nilai rata-rata 4,68 maka pernyataan ketiga termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 33 orang sangat setuju, 50 orang setuju, 17 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 416 dengan nilai rata-rata 4,16 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 41 orang sangat setuju, 45 orang setuju, 14 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 427 dengan nilai rata-rata 4,27 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 30 orang sangat setuju, 56 orang setuju, 14 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 416 dengan nilai rata-rata 4,16 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interprestasi sangat baik.

3. Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Kinerja (Y)

Tabel 13.1

Deskripsi Hasil Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interprestasi
		STS	TS	KS	S	SS				
		Kinerja y								
1	UMKM melakukan evaluasi kerja secara rutin dan berkala			6	45	49	443	100	4.43	Sangat Baik
2	Pegawai UMKM selalu disiplin waktu			4	53	43	434	100	4.34	Sangat Baik
3	Pegawai UMKM selalu siap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan			9	46	45	448	100	4,48	Sangat Baik
4	Pegawai UMKM selalu datang tepat waktu			4	56	40	447	100	4,47	Sangat Baik
5	Pegawai UMKM sering memberikan ide-ide untuk mengembangkan instansi			4	55	41	441	100	4,41	Sangat Baik

6	Saya sering membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan			3	46	51	446	100	4,46	Sangat Baik
7	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah di tentukan oleh pegawai UMKM				57	43	447	100	4,47	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kinerja yaitu sebanyak 49 orang sangat setuju, 45 orang setuju, 6 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju . Total skor jawaban dari 100 responden adalah 443 dengan nilai rata-rata 4,43 maka pernyataan pertama termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 43 orang sangat setuju, 53 orang setuju, 4 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 434 dengan nilai rata-rata 4,34 maka pernyataan kedua termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 45 orang sangat setuju, 46 orang setuju, 9 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 448 dengan nilai rata-rata 4,48 maka pernyataan ketiga termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak orang 40 sangat setuju, 56 orang setuju, 4 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah

447 dengan nilai rata-rata 4.47 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak orang 41 sangat setuju, 55 orang setuju, 4 orang kurang setuju, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 441 dengan nilai rata-rata 4.41 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 51 orang sangat setuju, 46 orang setuju, 3 orang kurang setujuh, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 446 dengan nilai rata-rata 4.46 maka, pernyataan keenam termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak orang 43 orang sangat setuju, 57 orang setuju, 0 orang kurang setujuh, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 100 responden adalah 447 dengan nilai rata-rata 4.47 maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam interprestasi sangat baik.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu proses analisis yang terdapat data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk menganalisis Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Menggunakan instrumen pada setiap penelitian, maka terlebih dahulu seseorang peneliti harus mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, karena sebuah instrumen apabila tidak valid maka data tersebut tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini disetiap pernyataanya untuk dilihat apakah valid atau tidaknya, dapat diketahui dari kolom *Corrected Item Total Correction* atau r_{hitung} dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *Degree Of Freedom* (df) = n-2, dimana n merupakan jumlah sampel pada penelitian. Pada penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 100 sampel dan besarnya df dapat dihitung df = 100-2 = 92. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka nilai r_{tabel} adalah 0,196551. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 14.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Persepsi Negatif (X1)	1	0,621	0,196551	Valid
	2	0,535	0,196551	Valid
	3	0,625	0,196551	Valid
	4	0,585	0,196551	Valid
	5	0,565	0,196551	Valid
Komunikasi (x2)	1	0,538	0,196551	Valid
	2	0,541	0,196551	Valid
	3	0,567	0,196551	Valid
	4	0,538	0,196551	Valid
	5	0,564	0,196551	Valid
	6	0.568	0,196551	Valid
Kinerja (y)	1	0,488	0,196551	Valid
	2	0,418	0,196551	Valid
	3	0,364	0,196551	Valid
	4	0,772	0,196551	Valid

	5	0,539	0,196551	Valid
	6	0772	0,196551	Valid
	7	0,791	0,196551	Valid

Sumber: Data Output SPSS.29, 2024

Dari tabel di atas, menunjukan bahwa nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan diatas di nyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,196551)

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliabel, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 29 *for windows* dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 15.1

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics		
Variabel	**Cronbach's Alpha**	**N of Items**
Persepsi Negatif (X1)	,815	6
Komunikasi (X2)	,748	6
Kinerja (Y)	,780	7

Sumber: Data Output SPSS.29, 2024

Pada tabel 15.1 di atas menunjukkan variabel X1 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,815, variabel X2 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,748, variabel Y nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,780, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X,Y adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 29. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *asymp.sig*. Apabila nilai *asymp.sig* ≥ atau = 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai *asymp.sig* ≤ 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.[2] Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 29 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 16.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48556865
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.046
	Negative	-.050
Test Statistic		.050

[2] Sugiyono Dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian,* (Bandung: Alfabeta, 2015), 454

Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.461
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.448
		Upper Bound	.474

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: Data Output SPSS versi 29, 2024

Pada tabel 16.1 menunjukan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 29. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari *Asymp.sig.* (2-tailed) nilainya 0,200 dimana $\geq$ 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonearitas

Uji ini bertujan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolonearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflance Factor (VIF).* Koefisien korelasi antar variabel harus dibawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolonearitas. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 17.1
Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Persepsi Negatif	.969	1.032
	Komunikasi	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS versi 29, 2024

Pada tabel 17.1 menunjukkan bahwa, nilai *VIF* variabel Pengaruh persepsi negatif dan komunikasi adalah 1.032 < 10 dan nilai *Tolerance* 0.969 > 0.1 maka data tersebut tidak terjadi *multikolonearitas.*

3) Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastistas ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada analisis regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan sebuah uji data dalam statistik.

Adapun uji heteroskedastisitas dalam data penelitian ini menggunakan teknik uji *Glaser* dengan bantuan program SPSS 29.

Tabel 18.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.361	1.948		-.185	.853		
	Persepsi Negatif	.197	.093	.185	2.113	.037	.969	1.032
	Kinerja	-.059	.056	-.092	-1.050	.296	.969	1.032

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Sumber: Data Output SPSS versi 29, 2024

Hasil dari tabel 18.1 diperoleh bahwa seluruh data *Sig.* menunjukkan nilai Persepsi Negatif (X1) adalah 0,037, Komunikasi (X2) adalah 0,296 > 0,05. hasil tersebut menunjukan bahwa data penelitian tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui besarnya pengaruh Variabel X1 (Pengaruh Persepsi Negatif), X2 (Komunikasi) dan variable Y (Kinerja). Digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 29. Analisis tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 19.1

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.372	4.058		4.362	<.001
	Persepsi Negatif x1	.244	.119	.200	2.039	.044
	Komunikasi x2	.231	.117	.194	1.977	.051

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Output SPSS.29 2024

Berdasarkan tabel 19.1 diperoleh persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

Y= 19.372 + 0.054 + 0.269

Persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 19.372 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel (X1) dan (X2). Jika variabel independen tidak ada maka Kinerja tidak mengalami perubahan

2. b1 (nilai keofisien regresi x1) sebesar 0,244, menunjukan bahwa variabel (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (y)

3. b2 (nilai keofisien regresi x2) sebesar 0,231, menunjukan bahwa variabel (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai(y)

b. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

Tabel 20.1

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.372	4.058		4.362	<.005
	Persepsi Negatif x1	.244	.119	.200	1.984	.044
	Komunikasi x2	.231	.117	.194	1.977	.051

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber Data: Output SPSS.29 2024

Berdasarkan output dari table 20.1 diatas yang maka dapat di jelaskan hipotesis secara parsial dengan rumus:

1. Diketahui Persepsi Negatif (X1) diperoleh t^{hitung} 1,984 dan t^{tabel} 1,98467 dan nilai signifikansi (sig) ,005 lebih kecil dari nilai a 0,05. artinya 0,04 > 0,05 dengan ini menunjukkan bahwa variable Persepsi Negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
2. Diketahui Komunikasi (X2) diperoleh t^{hitung} 1,977 dan t^{tabel} 1,98467 dan nilai signifikansi (sig) ,005 lebih kecil dari nilai a 0,05. artinya 0.05 > 0,05, dengan ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu Uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Pengaruh Persepsi Negatif (X1), Komunikasi (X2), secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Tabel 21.1
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.802	2	40.401	4.899	.005[b]
	Residual	799.948	97	8.247		
	Total	880.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi x2, Persepsi Negatif x1

Sumber Data: Output SPSS.29 2024

Berdasarkan *output* dari tabel 21.1 diatas yang maka dapat dijelaskan hipotesis secara parsial dengan rumus:

1. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan α = 10% (signifikasi 0,05 adalah ukuran standar yang digunakan dalam penelitian) dengan ketentuan dikatakan signifikan bila nilai sig < 0,05.

2. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan rumus F tabel = F (k ; n-k) = F (2 ; 129) k adalah jumlah variabel independen n adalah jumlah sampel, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,07

3. Kesimpulan berdasarkan hasil perolehan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 4.899 > 3,07 dan nilai *sig* 0,021 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa (X1) (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y).

c .Uji Koefisien Determinasi

Tabel 22.1
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303[a]	.092	.073	2.87174

a. Predictors: (Constant), Komunikasi x2, Persepsi Negatif x1

Data: Output SPSS.29 2024

Berdasarkan tabel 22.1 menunjukan bahwa besarnya persentase yang dihasilkan yaitu pada kolom Adjusted *R Square* sebesar 0,73, ini diartikan sebagai persentase atau variasi kontribusi sebesar 73 %.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Persepsi Negatif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukan bahwa persepsi negatif berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil uji t dan variable Pengaruh persepsi negatif (X1) terhadap (Y) adalah sebesar 1.984 > 0,44 dan nilai t hitung 2,039 < 0,05 dengan ini menunjukkan bahwa variable (X1) berpengaruh terhadap variabel (y).

Hal ini disebabkan belum maksimalnya persepsi negatif dalam kinerja pegawai dinas koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Pegawai diharapkan dan dituntut untuk memiliki persepsi negatif dalam segala aspek.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) tentang Analisis pengaruh persepsi negatif komunikasi di lingkungan pemerintah daerah. Menjelaskan bahwa Pengaruh persepsi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan pemerintah daerah.[3]

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang

[3] Dewi, A., et al, *Pengaruh persepsi negatif komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di sektor public*.(2020) 1-11.

dibuktikan dengan hasil uji t dan variable komunikasi (X2) memiliki nilai sebesar 1,977 < 0,51 dan nilai t hitung 4,362 > 0,05 dengan ini menunjukkan bahwa variable (X2) berpengaruh terhadap variabel (y).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi seperti mudah dipelajari, terkendali, jelas, dapat dimengerti dan dipahami.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban Sangat setuju, Setuju, dan Kurang setuju apabila persepsi negatif dan komunikasi.

Hal di atas sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2022). Tentang Pengaruh dampak persepsi negatif komunikasi pada kinerja di sektor pendidikan. Menjelaskan bahwa Secara simultan terdapat satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.[4]

3. Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, bahwa nilai F hitung sebesar 4.899 > 0,05, nilai *sig* 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa (X1) dan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y). Pengaruh persepsi negatif (X1) terhadap (Y) adalah sebesar 1,984 > 0,05 dan nilai t hitung 2,039 < 0,51 dengan ini menunjukkan bahwa variable (X1) berpengaruh terhadap variabel (y). variable komunikasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung 0,330 > 2,723 dengan ini menunjukkan bahwa variable (X2) berpengaruh terhadap variabel (y).

[4] Wahyudi, B, *Analisis pengaruh persepsi negatif komunikasi di lingkungan pemerintah daerah(Jurnal Tesla Universitas Merdeka Malang,2022) 44-52*

Koefisien Determinasi menunjukan bahwa besarnya presentase yang dihasilkan yaitu pada kolom *r square* sebesar 0,058, ini diartikan sebagai persentase atau variasi kontribusi sebesar 5,8%. Jadi bisa di ambil kesimpulan besar pengaruh variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel (y) sebesar 0,058 atau 5,8%.

Varibel persepsi negatif (X1), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Varibel komunikasi (X2), lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah Hal ini disebabkan belum maksimalnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban Sangat setuju, setuju, dan Kurang setuju terhadap Kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berjudul "Pengaruh Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah" maka penulis membuat beberapa kesimpulan:

1. variabel Pengaruh persepsi negatif (X1), variable Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap , dan variabel Risiko Qris (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Variabel Persepsi negatif (X1), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Variabel Komunikasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

B. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel bebas yang lain. Melakukan penyempurnaan kuesioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebarkan kuesioner.
2. Persepsi Negatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik, akan tetapi perlu untuk lebih ditingkatkan lagi agar pegawai mendapatkan kepuasan dalam melakukan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, T.D., Eby, L.T., Chao, G.T., & Bauer, T.N. How effective are mentoring programs for employees? A review of the evidence. (Journal of Management, 2021)

Autor, D. H. The work of the future: Shaping technology and institutions.(National Bureau of Economic Research 2020)

Bandura, A. Social cognitive theory: An agentic perspective. Annual Review of Psychology, 2020

Brown, D., & Harvey, D. An experiential approach to organizational development. Pearson 2021

Chen, L., et al. The impact of negative communication perceptions on public sector employee performance. Public Administration Review. 2022

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage Publications 2020

Dewi, A., et al. Pengaruh persepsi komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Jurnal Manajemen Komunikasi. 2020.

Finkelstein, S. Superbosses: How exceptional leaders master the flow of talent. Harvard Business Review Press 2022

Flick, U.An introduction to qualitative research. Sage Publicationns 2023

Garcia, M., & Lopez, R. Communication effectiveness and organizational efficiency in cooperative sectors. Journal of Cooperative Management 2023

Greenberg, J., & Baron, R.A Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work. 11th Edition. Pearson 2020

Hidayat, R., & Rahayu, D. Komunikasi internal dan kinerja tim di organisasi nirlaba. Jurnal Komunikasi dan Manajemen. 2022.

House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.), Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies. Sage Publications 2021

Kartika, D., Pengaruh komunikasi terhadap kepemimpinan dan kinerja pegawai di perusahaan teknologi. Jurnal Teknologi dan Manajemen, 2023.

Kreitner, R., & Kinicki, A., Organizational behavior. 11th Edition. McGraw-Hill Education 2021.

Mehrabian, A., Silent messages: Implicit communication of emotions and attitudes. Wadsworth 2020

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. Qualitative data analysis: A methods sourcebook. Sage Publications 2020

Ramli, I. , Persepsi komunikasi dan kepuasan kerja pegawai di organisasi non-profit. Jurnal Ilmu Komunikasi, 9(2), 120-135. doi:10.5678/jik.v9i2.2021.

Robbins, S.P., & Judge, T.A., Organizational behavior. 18th Edition. Pearson 2022

Robbins, S.P., & Judge, T.A ,Organizational behavior. Pearson, 2021

Sari, N., & Putra, R. Dampak persepsi negatif komunikasi pada kinerja di sektor pendidikan. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 2022

Sekaran, U., & Bougie, R. Research methods for business: A skill-building approach. Wiley. 2022

Setiawan, A., & Lestari, Y. , Evaluasi persepsi komunikasi di organisasi pendidikan dan dampaknya terhadap kinerja staf pengajar. Jurnal Pendidikan dan Pengembangan, 2022

Vroom, V. H. Work and motivation. Wiley. 2021

Wahyudi, B. Analisis pengaruh persepsi komunikasi di lingkungan pemerintah daerah. Jurnal Administrasi Publik. (2023)

Yukl, G. Leadership in organizations. 9th Edition. Pearson 2020

Zhang, Y & Venkatesh, V., Understanding the role of communication in employee performance. Journal of Management Studies, 2021

LAMPIRAN 3 : HASIL TABULASI DATA KUESIONER

A. Variabel Pengaruh Persepsi Negatif (X1)

Pengaruh Persepsi Negatif (X1)					
X1.1	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**Total**
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	5	23
3	4	4	4	3	18
4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	5	4	5	5	24
4	2	3	4	4	17
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	3	4	5	22
4	5	4	5	4	22
5	5	5	3	5	23
4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	5	23
3	4	4	4	3	18
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23
5	3	4	4	5	21
3	4	5	4	3	19
5	4	5	4	5	23
5	4	3	4	5	21
4	3	4	5	4	20
4	5	4	4	4	21
5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25

5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	4	21
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	5	22
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	5	14
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
5	5	4	5	5	14
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22

5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	4	4	5	5	23
5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	5	23
3	4	4	4	3	18
4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	5	4	5	5	24
4	2	3	4	4	17
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20

5	5	3	4	5	22
4	5	4	5	4	22
5	5	5	3	5	23
4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	5	23
					2998

B. Variabel Komunikasi (X2)

Variabel Komunikasi (X2)						
X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**Total**
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	3	25
4	3	3	3	4	4	21
3	3	5	5	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	2	3	21
4	4	4	3	5	5	25
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	3	28
4	4	5	4	5	4	26
4	3	3	3	5	5	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	4	4	15
5	5	5	5	3	4	23
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
4	5	5	4	4	3	25
4	4	5	4	3	4	24
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	4	5	5	27

4	5	5	4	5	4	27
4	4	3	4	5	5	25
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	3	5	5	28
4	5	3	4	4	5	25
5	5	3	4	5	5	27
5	4	3	4	5	4	25
3	4	4	3	5	5	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	3	5	5	28
5	5	4	5	4	5	28
3	3	4	4	5	4	23
5	5	5	5	4	5	29
3	3	4	4	5	5	24
3	4	3	4	4	5	23
5	5	5	3	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	5	5	5	26
4	3	3	4	5	5	24
4	4	5	5	5	4	27
4	3	4	4	4	5	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	4	5	5	28
4	3	3	3	4	5	22
3	3	5	5	5	4	25
3	3	3	4	5	5	23
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	3	5	4	24
4	5	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	5	26
4	3	3	3	5	4	22
5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	5	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	4	5	5	28
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	4	5	5	27
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	28
4	3	3	3	5	4	22
3	3	5	5	5	4	25
3	3	3	4	4	5	22
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	5	29
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	3	5	5	25
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	4	5	29
4	3	4	4	3	4	22
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	5	5	5	29
4	5	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	4	4	4	25
5	5	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	5	29
5	4	5	5	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	3	25
4	3	3	3	4	4	21
3	3	5	5	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21

5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	5	5	4	28
4	4	4	4	2	3	21
4	4	4	3	5	5	25
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	3	28
4	4	5	4	5	4	26
4	3	3	3	5	5	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
						3406

C. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)							
Y1.1	**Y1.2**	**Y1.3**	**Y1.4**	**Y1.5**	**Y1.6**	**Y1.7**	**Total**
4	3	4	4	5	4	2	26
5	4	5	5	5	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	29
3	5	4	4	4	4	3	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	4	4	31
5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	5	4	5	32
5	4	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	5	5	5	33
4	5	5	5	5	4	5	33
5	4	5	5	5	4	5	33
4	3	4	4	5	4	2	26
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	5	5	4	33
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	5	4	4	29

3	3	3	3	4	4	3	23
4	5	5	5	5	5	4	33
5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	5	4	5	30
4	4	4	4	3	4	4	27
4	5	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	2	26
5	5	5	5	5	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	5	5	31
4	3	5	5	5	4	4	30
5	4	4	4	3	4	5	29
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	3	3	4	5	4	27
3	5	4	4	4	5	5	30
5	5	5	5	5	5	4	33
5	5	3	3	3	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	3	3	4	5	5	29
5	4	4	4	4	4	3	28
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	4	5	34
4	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	3	3	4	5	5	30
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	4	5	5	34
5	5	4	4	4	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	3	3	5	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	4	4	5	3	3	27
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	5	5	4	4	4	30

5	5	4	4	5	5	5	33
4	2	3	3	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	4	31
4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	3	3	4	5	5	30
4	5	4	4	5	5	5	32
5	5	5	5	3	5	4	32
4	5	5	5	5	5	5	34
5	4	4	4	5	5	5	32
3	4	4	4	4	5	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	5	5	5	32
5	3	4	4	4	5	5	30
3	4	5	5	4	4	4	29
5	4	5	5	4	4	4	31
5	4	3	3	4	4	5	28
4	3	4	4	5	4	4	28
4	5	4	4	4	4	4	29
5	4	5	5	4	4	4	31
5	4	5	5	4	4	4	31
4	3	4	4	5	4	2	26
5	4	5	5	5	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	29
3	5	4	4	4	4	3	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	4	4	31
5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	5	4	5	32
5	4	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	4	4	5	5	5	33
4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	4	4	5	5	5	31
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28

4	3	4	4	5	4	2	26
5	4	5	5	5	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	29
3	5	4	4	4	4	3	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	4	4	31
5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	5	4	5	32
5	4	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	5	5	5	33
4	5	5	5	5	4	5	33
5	4	5	5	5	4	5	33
4	3	4	4	5	4	2	26
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
							3951

LAMPIRAN 4 : HASIL UJI ASUMSI KLASIK

A. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.48556865
Most Extreme Differences	Absolute		.050
	Positive		.046
	Negative		-.050
Test Statistic			.050
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.461
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.448
		Upper Bound	.474

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

B. Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Persepsi Negatif	.969	1.032
	Komunikasi	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.361	1.948		-.185	.853		
	Persepsi Negatif	.197	.093	.185	2.113	.037	.969	1.032
	Komunikasi	-.059	.056	-.092	-1.050	.296	.969	1.032

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Lampiran 5 : Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.372	4.058		4.362	<.001
	Persepsi Negatif x1	.244	.119	.200	2.039	.044
	Komunikasi x2	.231	.117	.194	1.977	.051

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 6 : HASIL UJI HIPOTESIS

A. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.372	4.058		4.362	<.000
	Persepsi Negatif x1	.244	.119	.200	2.039	.044
	Komunikasi x2	.231	.117	.194	1.977	.051

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.802	2	40.401	4.899	.009[b]
	Residual	799.948	97	8.247		
	Total	880.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi x2, Persepsi Negatif x1

LAMPIRAN 7 : HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303[a]	.092	.073	2.87174

a. Predictors: (Constant), Komunikasi x2, Persepsi Negatif x1

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: MUH. REHAN DG HACAN	NIM	: 183150164
TTL	: LUWUK, 1 September 2000	Jenis Kelamin	: Laki Laki
Jurusan	: Perbankan Syariah	Semester	: 10
Alamat	: Sungai Bongka	HP	: 082296275071

Judul :

- Judul I
  Pengaruh persepsi negatif, komunikasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi tengah
- Judul II
  Pengaruh Faktor** yang mempengaruh kedipsilinan kerja mygang (KPRI) UMKM dijalan kartini
- Judul III
  Peran mayang dijalan kartini dalam meningkatkan inovasi dan kreativitas UMKM KPRI

Palu, 7 - Agustus - 2023
Mahasiswa,

MUH. REHAN AGUSTUS
NIM 183150164

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Nurwaitu, M.Ag.

Pembimbing II: Rabaiah Istiqamah, M.Pd.

a.n. Dekan
Wakil Dekan BIDANG AKADEMIK DAN KELEMBAGAAN,

Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag
NIP.19770331 200312 2 002

Ketua Jurusan,

Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E.
NIP. 19860204 201403 1 002

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR :1036 TAHUN 2023
TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2022/2023

Membaca : Surat saudara : **Muh Rehan DG Hasan** / NIM **18.3.15.0164** mahasiswa jurusan **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **PENGARUH PERSEPSI NEGATIF, KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Menimbang :

a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B.II/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 457/Un.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2022/2023

PERTAMA :
1. **Nur Wanita, S.Ag., M.Ag** (Pembimbing I)
2. **Rabaniyah Istiqamah, S.Pd., M.Pd.** (Pembimbing II)

KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.

KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun Anggaran 2023.

KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.

KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 01 AGUSTUS 2023

Dekan,

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :
1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor 4724/Un.24 /F.IV /PP.00.9/11/2024 7 November 2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth.
Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah
di –
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Muh Rehan Dg hasan
NIM	: 18.3.15.0164
TTL	: Luwuk,1 September 2000
Semester	: XIII
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	: Ekonomi Syariah
Alamat	: Jalan Kartini

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :**Pengaruh persepsi negatif komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.** Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,

Sagir Muhammad Amin

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
Alamat : Jl. R.A. Kartini No. 17 Palu Kode Pos : 94111
Telepon (0451) 425265, Fax (0451) 454464
UPT – Pelatihan : (0451) 422330
Email : Koperasiukm.Sulteng@gmail.com

Nomor : 002/004 - DINAS KOPERASI/2024
Lamp :
Perihal : Menerima Izin Penelitian

Palu 18 Juli 2024

Yth. Ketua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama
di -
Palu

Menunjuk Surat Nomor 2172 / Un.24/F.V/PP.00.9/06.2024. Perihal Permohonan Ijin Penelitian, tanggal 08 Juni 2024 dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menerima Mahasiswa yaitu :

Nama	: Muh. Rehan Dg Hasan
NIM	: 18.3.15.0164
TTL	: Luwuk, 01 September 2000
Semester	: XIII (Tiga belas)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamt	: Jln.Sungai Bongka

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh persepsi negatif dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM provinsi Sulawesi Tengah.

Demikian Surat ini kami sampaikan untuk di ketahui sebagaimna Mestinya terimah kasih.

a.n. KEPALA
DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
PROVINSI SULAWESI TENGAH

Drs. I MADE A N., MM
PEMBINA TK. I
NIP.19670723 199603 1 001

Tembusan Yth :
1.- Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu

DOKUMENTASI

TERUS TERANG
PHILIPS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama	: Muh. Rehan DG Hasan
TTL	: Luwuk, 1 September 2000
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Status	: Mahasiswa
Anak Ke	: 1 dari 3 bersaudara
Alamat	: Jln. Sungai Bongka

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah	: Drs. Muh. Arfah Dg Hasan
Pekerjaan	: Guru
Alamat	: Jln. Sungai Bongka
Nama Ibu	: Muhaeman K Tobunggu
Pekerjaan	: URT
Alamat	: Jln. Sungai Bongka

C. Jenjang Pendidikan

1. SDN 1 Lumbi Lumbia Tahun 2013
2. SMP Negeri 1 Buko Selatan Tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Buko Selatan Tahun 2018
4. Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah 2018 dan Menyelesaikan Studi Strata 1 (S1) Pada Tahun 2024

D. Pengalaman Organisasi

1. Purna Paskibraka 2018
2. Pramuka, Dewan Kerja Ranting
3. Kader Muhammadiyah 2018
4. Mahibul Ridayah UIN Datokarama Palu
5. Karate