

### **BAB III**

#### **HASIL ANALISIS PEMBAHASAN**

#### **3.1 Deskripsi Data Responden**

Penelitian ini ditindaki dan diterapkan untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN DPRD Kota Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2023 dengan melibatkan 70 orang pegawai non ASN sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Sebaran frekuensi berpatokan pada jenis kelamin pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, ditunjukkan pada Tabel 3.1 :

**Tabel 3.1** Data frekuensi responden Mengacu pada jenis kelamin

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	43	61%
2	Perempuan	27	39%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Merujuk pada data pada Tabel 3.1, termampu untuk 43 responden laki-laki (61%) dan 27 responden perempuan (39%) yang terlibat dalam penelitian ini. Hal ini menyajikan sehingga pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda didominasi oleh laki-laki.

b. Usia

Sebaran frekuensi Mengacu pada usia pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda, ditunjukkan pada Tabel 3.2 :

**Tabel 3.2** Sebaran frekuensi responden Mengacu pada usia

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	19 - 25	35	50%
2	26 - 33	23	33%
3	33 - 40	10	14%
4	41 - 50	2	3%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Merujuk pada Tabel 3.2, 50% (35 responden) dari 70 responden penelitian berada pada rentang usia 19-25 tahun. Kelompok usia selanjutnya adalah 26-33 tahun dengan 23 responden (33%). Meskipun kelompok usia 19-25 tahun mendominasi, tidak bisa disimpulkan sehingga pegawai pada rentang usia ini memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

c. Tingkat Pendidikan

Sebaran frekuensi mengacu pada tingkat pendidikan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, ditunjukkan pada Tabel 3.3 :

**Tabel 3.3 Distibusi Frekuensi Responden Mengacu pada Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	48	69%
2	D3	10	14%
3	S1	12	17%
4	S2	0	0%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah penulis, 2024

Mengacu pada Tabel 3.3, distribusi tingkat pendidikan pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda menyajikan sehingga mayoritas (69%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, sedangkan sisanya (17%) berpendidikan S1..

### 3.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Mengacu pada tanggapan responden pada setiap kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel akan diuraikan untuk penilaian responden terhadap masing-masing variabel iklim komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja. Kemudian, hitung nilai rata-ratanya lalu berikan penilaian berdasarkan rentang skor berikut ini::

#### a. Iklim Komunikasi ( $X_1$ )

Mengacu pada Berdasarkan jawaban seluruh responden terkait variabel iklim komunikasi ( $X_1$ ), deskripsi variabel tersebut adalah:

**Tabel 3.4 Deskripsi Variabel Iklim Komunikasi ( $X_1$ )**

Item	Jenis.Nilai	Kualitas.Responden.Mengacu pada Skor Kuesioner				Total
		STS	TS	S	SS	
X <sub>1.1</sub>	Frekuensi	0	2	44	24	70
	Persentase	0%	2,9%	62,9%	34,3%	100%
X <sub>1.2</sub>	Frekuensi	2	10	28	30	70
	Persentase	2,9%	14,3%	40,0%	42,9%	100%
X <sub>1.3</sub>	Frekuensi	3	19	26	22	70
	Persentase	4,3%	27,1%	37,1%	31,4%	100%

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Melihat tabel 3.4 di atas, mayoritas responden menyatakan setuju (S) untuk setiap pernyataan dalam kuesioner terkait variabel iklim komunikasi.

## b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Mengacu pada analisis jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), gambaran variabel tersebut mampu untuk dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 3.5** Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Item	Jenis Nilai	Kualitas Responden Mengacu pada Skor Kuesioner				Total
		STS	TS	S	SS	
X <sub>2.1</sub>	Frekuensi	0	0	29	41	70
	Persentase	0%	0%	41,4%	58,6%	100%
X <sub>2.2</sub>	Frekuensi	0	0	30	40	70
	Persentase	0%	0%	42,9%	57,1%	100%
X <sub>2.3</sub>	Frekuensi	0	2	34	34	70
	Persentase	0%	2,9%	48,6%	48,6%	100%

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Pada Tabel 3.5 tercantum di atas untuk setiap item pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja frekuensi jawaban terbanyak sangat setuju (SS).

## c. Kinerja Pegawai

Mengacu pada analisis jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y), gambaran variabel tersebut mampu untuk dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 3.6** Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Jenis Nilai	Kualitas Responden Mengacu pada Skor Kuesioner				Total
		STS	TS	S	SS	
Y <sub>1</sub>	Frekuensi	0	0	39	31	70
	Persentase	0%	0%	55,7%	44,3%	100%
Y <sub>2</sub>	Frekuensi	0	0	32	38	70
	Persentase	0%	0%	45,7%	54,3%	100%
Y <sub>3</sub>	Frekuensi	0	0	34	36	70
	Persentase	0%	0%	48,6%	51,4%	100%

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Pada Tabel 3.6 tercantum di atas untuk setiap item pernyataan kuesioner variabel kinerja pegawai frekuensi jawaban terbanyak setuju (S).

## 3.3 Analisis Data dan Uji Hipotesis

### 3.3.1 Uji Instrumen Penelitian

Melakukan uji validitas dan reliabilitas adalah langkah penting untuk memastikan keabsahan dan keterandalan data sebelum digunakan dalam analisis dan pengambilan kesimpulan.

#### A. Uji Validitas

##### 1) Iklim Komunikasi ( $X_1$ )

Berikut adalah hasil uji validitas untuk setiap item pernyataan variabel iklim komunikasi

**Tabel 3.7** Hasil Uji Validitas Iklim Komunikasi ( $X_1$ )

<b>Uraian</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Iklim Komunikasi ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,733	0,198	VALID
	$X_{1.2}$	0,839		VALID
	$X_{1.3}$	0,810		VALID

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 3.7, analisis menyajikan sehingga nilai koefisien korelasi ( $r$ ) untuk semua item pernyataan variabel lebih besar dari nilai tabel korelasi ( $r_{tabel}$ ) (0,198) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) 68 dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menyajikan sehingga seluruh item pernyataan dalam variabel tersebut valid. Oleh karena itu, instrumen pernyataan-pernyataan tersebut mampu untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Mengacu pada hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja, diperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel 3.8** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

<b>Uraian</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0,729	0,198	VALID
	$X_{2.2}$	0,813		VALID
	$X_{2.3}$	0,770		VALID

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Mengacu pada table 3.8 analisis menyajikan sehingga nilai koefisien korelasi ( $r$ ) untuk semua item pernyataan variabel lebih besar dari nilai tabel korelasi ( $r_{tabel}$ ) (0,198) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) 68 dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menyajikan sehingga seluruh item pernyataan dalam variabel tersebut valid. Oleh karena itu, instrumen pernyataan-pernyataan tersebut mampu untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 3) Kinerja ( $Y$ )

Mengacu pada hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel kinerja, diperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel 3.9** Hasil Validitas Kinerja ( $Y$ )

<b>Uraian</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja ( $Y$ )	$Y_{1.1}$	0,802	0,198	VALID
	$Y_{1.2}$	0,878		VALID
	$Y_{1.3}$	0,875		VALID

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Mengacu pada Tabel 3.9 diatas, mampu untuk disimpulkan sehingga nilai koefisien korelasi ( $r$ ) untuk semua item pernyataan variabel lebih besar dari nilai tabel korelasi ( $r_{tabel}$ ) (0,198) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) 68 dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini

menyajikan sehingga seluruh item pernyataan dalam variabel tersebut valid. Oleh karena itu, instrumen pernyataan-pernyataan tersebut mampu untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## B. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, nilai *Alpha Cronbach* yang tinggi menyajikan sehingga instrumen penelitian yang digunakan cukup konsisten dan stabil dalam mengukur variabel yang dimaksud. Hal ini berarti sehingga hasil pengukuran yang diperoleh mampu untuk dipercaya dan mampu untuk digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3.10** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Iklim Komunikas	0,690	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,656	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,811	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan analisis Alpha Cronbach pada Tabel 3.10, dimampu utukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Iklim Komunikasi sebesar 0.690, Lingkungan Kerja 0.656, dan Kinerja Pegawai 0.811. Nilai-nilai ini semua lebih besar dari 0.6, menyajikan sehingga seluruh item pernyataan pada ketiga variabel tersebut reliabel dan konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan cukup valid dan mampu untuk dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat dan mampu untuk diandalkan.

### 3.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah data penelitian terdistribusi teratur atau tidak, gunakan uji normalitas.. Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* Ghozali, (2013). digunakan untuk pengujian ini. Tes kenormalan memberikan dasar untuk membuat penilaian. sebagai berikut :

- 1) Data terdistribusi teratur jika tingkat signifikansi melebihi 0,05.
- 2) Data tidak berdistribusi jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05

**Tabel 3.11** Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,179

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dengan demikian, data yang dianalisis pada Tabel 3.11 dapat dikatakan terdistribusi normal. Hal ini memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi linier. Artinya, persyaratan untuk menggunakan model regresi linier tercapai.

**b. Uji Multikolinearitas**

Mengacu pada hasil uji multikolinearitas yang telah ditindaki dan diterapkan termampu untuk hasilnya adalah:

**Tabel 3.12** Uji Multikolinearitas

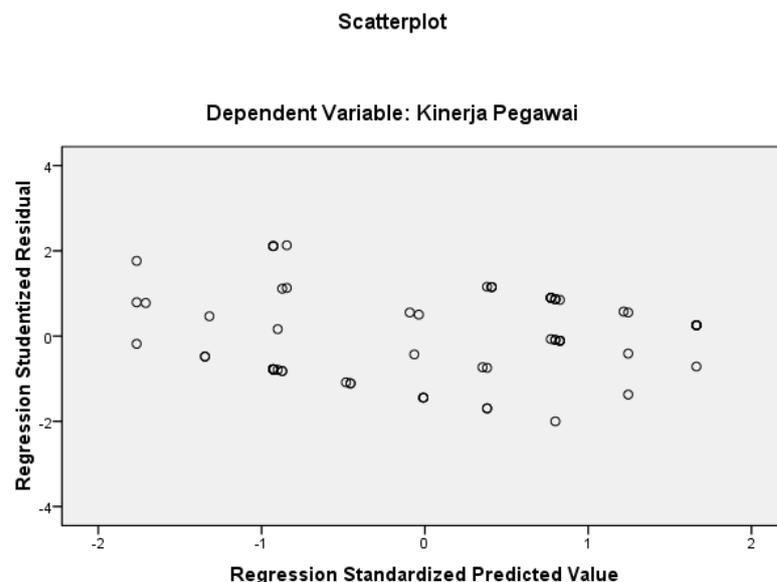
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklim Komunikasi X <sub>1</sub>	0,953	1,049	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja X <sub>2</sub>	0,953	1,049	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Analisis pada Tabel 3.12, tidak ditemukan indikasi multikolinearitas pada variabel iklim komunikasi dan lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Tolerance untuk kedua variabel yang lebih besar dari 0,10 (masing-masing 0,953) dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 (masing-masing 1,049). Kondisi ini menyajikan sehingga tidak termampu untuk korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model mampu untuk dikatakan bebas dari multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Dibawah ini adalah uji heteroskedastisitas :



**Gambar 3.1** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam Gambar 3.1, titik-titik data tersebar secara acak di seluruh grafik, tanpa menunjukkan pola atau tren tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual tidak terpengaruh oleh nilai variabel independen. Perhatikan bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. Jika semua titik data terkonsentrasi di satu sisi

sumbu y (misalnya, semua di atas 0 atau semua di bawah 0), ini dapat menandakan heteroskedastisitas. Namun, dalam Gambar 3.1, sebaran titik-titik yang merata di atas dan bawah 0 menunjukkan bahwa varians residual tidak terikat pada nilai tertentu. Jadi, Hal ini berarti bahwa varians residual konstan di seluruh nilai variabel independen. Ini merupakan asumsi penting dalam analisis regresi linier, karena heteroskedastisitas dapat memengaruhi akurasi dan keandalan hasil analisis.

### 3.3.3 Uji Hipotesis

#### a) Analisis Regresi Linear Berganda

Dibawah ini adalah regresi linear berganda :

**Tabel 3.13** Hasil Regresi Linear Berganda

<i>Unstandardized Coefficients</i>	
<b>Model</b>	<b>B</b>
( <i>Constant</i> )	4,024
Iklim Komunikasi ( $X_1$ )	0,311
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,332

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Mengacu pada tabel 3.13 mampu untuk disusun persamaan regresi linier sederhana untuk memahami dan menemukan pengaruh iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN DPRD Kota Samarinda, sebagai berikut:

$$Y = 4,024 + 0,311X_1 + 0,332X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Iklim Komunikasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Interpretasi Nilai Persamaan Regresi:

a. Konstanta (4,024)

Nilai konstanta 4,024 menyajikan sehingga jika nilai iklim komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol (0), setelah itu nilai rata-rata kinerja pegawai (Y) adalah 4,024. Artinya, meskipun tidak termampu untuk iklim komunikasi dan lingkungan kerja yang mendukung, pegawai non ASN DPRD Kota Samarinda secara rata-rata memiliki kinerja sebesar 4,024.

b. Koefisien Regresi Iklim Komunikasi ( $X_1 = 0,311$ )

Koefisien regresi 0,311 menyajikan sehingga termampu untuk hubungan positif antara iklim komunikasi ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti sehingga jika nilai iklim komunikasi ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, dengan asumsi nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) konstan, setelah itu nilai rata-rata kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,311 satuan.

Contohnya, jika nilai iklim komunikasi ( $X_1$ ) berubah dari 5 menjadi 6, dengan asumsi nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap, setelah itu nilai rata-rata kinerja pegawai (Y) diperkirakan akan meningkat dari 4,935 ( $4,024 + 0,311 \times 5$ ) menjadi 5,246 ( $4,024 + 0,311 \times 6$ ).

c. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $X_2 = 0,332$ )

Koefisien regresi 0,332 menyajikan sehingga termampu untuk hubungan positif antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti sehingga jika nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, dengan asumsi nilai iklim komunikasi ( $X_1$ ) konstan, setelah itu nilai rata-rata kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,332 satuan.

Contohnya, jika nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) berubah dari 7 menjadi 8, dengan asumsi nilai iklim komunikasi ( $X_1$ ) tetap, setelah itu nilai rata-rata kinerja pegawai (Y) diperkirakan akan meningkat dari 5,358 ( $4,024 + 0,311 \times 7$ ) menjadi 5,69 ( $4,024 + 0,311 \times 8$ ).

b) Uji t (Parsial)

Dibawah ini adalah hasil dari uji t (Parsial) :

**Tabel 3.14** Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3,280	0,002
	Iklim Komunikasi ( $X_1$ )	4,207	0,000
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	3,033	0,003

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Mengacu pada Tabel 3.14 di atas, mampu untuk ditindaki dan diterapkan sebagai berikut:

1) Pengaruh Iklim Komunikasi

Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda dengan nilai  $t_{hitung} 4,207 > t_{tabel} 1,666$  dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga, iklim komunikasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda dengan nilai  $t_{hitung} 3,033 > t_{tabel} 1,666$  dan nilai signifikansi adalah  $0,003 < 0,05$  sehingga, lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai non ASN DPRD Kota Samarinda.

**3.3.4 Koefisien Determinasi**

Pengaruh iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda mampu untuk dilihat dari koefisien determinasi pada Tabel 3.15:

**Tabel 3.15** Koefisien Determinasi  
**Adjust R Square**

0,317

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Mengacu pada Tabel 3.16 nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,317. Nilai ini menyajikan sehingga 31,7% variasi dalam kinerja pegawai non ASN DPRD Kota Samarinda (Y) mampu untuk dijelaskan oleh variabel bebas yaitu iklim komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ).

### 3.4 Pembahasan

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh iklim komunikasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekeretariat DPRD Kota Samarinda.

- a) Mengacu pada hasil olah data pada Tabel 3.13 dan Tabel 3.14 Tabel 3.13 dan Tabel 3.14 dengan 70 responden, hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama, yaitu: Iklim komunikasi memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Dari hasil observasi yang ditindaki dan diterapkan pada penelitian ini ialah sehingga tidak optimalnya kinerja pegawai non ASN dikarenakan kurangnya komunikasi dan kepercayaan diri antara atasan maupun bawahan untuk mengambil sebuah keputusan. Apabila pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda terus melakukan perbaikan komunikasi dan pengambilan keputusan bersama untuk meningkatkan iklim komunikasi pegawai, setelah itu akan membangun komunikasi yang baik sesama pegawai maupun atasan. Hal ini akan meminimalisir terjadinya (*upward*) dan (*downward communication*). Membentuk kelompok kerja sesuai kinerja atau membangun komunikasi yang baik didalam kelompok. Mampu meningkatkan iklim komunikasi dan kerja pegawai. Untuk pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda agar selalu membentuk kelompok kerja dan iklim komunikasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja dan komunikasi antar pegawai dan atasan terjalin dengan baik dan lancar. Dengan melakukan kegiatan atau upaya membentuk kelompok kerja dan gaya kepemimpinan, secara konsisten mampu meningkatkan iklim komunikasi dan hasil secara efektif dilingkungan kerja Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah ditindaki dan diterapkan oleh Hidayat (2022) menyajikan sehingga termampu untuk hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara suasana komunikasi dan banyak ukuran kinerja pegawai. Selain itu, Melia & Tamburian (2019) juga mengungkapkan sehingga Kajian pada peneletian menunjukkan bahwa tercipta iklim yang sportif, di mana kepuasan kerja tinggi, maka produktivitas pun turut meningkat. Sedangkan menurut Dewi & Panuju (2018) tindakan anggota organisasi mungkin lebih dipahami ketika mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan komunikasi di dalam organisasi mereka, yang menghubungkan konteks organisasi dengan ide, emosi, dan aspirasi mereka. Selain itu menurut Cartonon & Maulana (2019) Iklim komunikasi yang positif dan suportif dapat menjadi penggerak utama produktivitas organisasi. Hal ini dikarenakan iklim komunikasi yang baik mampu memicu usaha para anggota organisasi, baik secara fisik maupun mental. Usaha fisik merujuk pada aktivitas yang melibatkan tubuh, seperti mengangkat barang, berbicara, atau berjalan. Dalam lingkungan kerja yang positif, karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan penuh semangat. Komunikasi yang terbuka dan suportif memungkinkan mereka untuk saling membantu dan berkolaborasi dengan efektif, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Usaha mental di

sisi lain, berkaitan dengan aktivitas mental seperti berpikir, menganalisa, dan memecahkan masalah. Iklim komunikasi yang positif mendorong karyawan untuk berpikir kritis, mencari solusi kreatif, dan berani mengambil risiko. Mereka merasa terdorong untuk berkontribusi dengan ide-ide segar dan inovatif, sehingga meningkatkan kualitas kerja dan menghasilkan solusi yang lebih optimal bagi organisasi. Sedangkan menurut Benedicta (2013) kejujuran dan keterusterangan bukan hanya nilai-nilai moral, tetapi juga strategi penting untuk membangun organisasi yang kuat dan sukses. Dengan menanamkan budaya kejujuran dan keterbukaan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif.

- b) Mengacu pada hasil olah data pada Tabel 3.13 dan Tabel 3.14 dengan menggunakan 70 responden, setelah itu hasil penelitian ini selaras dengan hipotesis kedua. Dimana lingkungan kerja mendukung dan berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda.

Penelitian ini menemukan sehingga kinerja pegawai non ASN di DPRD Kota Samarinda belum optimal karena kurangnya produktivitas dan moral mereka. Meningkatkan produktivitas dan moral pegawai non ASN ini akan membangun lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya mampu untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Sistem lingkungan kerja yang baik ini krusial bagi memastikan kinerja pegawai yang optimal, yang akan menguntungkan baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi instansi tempat mereka bekerja. Memperbaiki lingkungan kerja dan keterampilan kerja secara konsisten di Sekretariat DPRD Kota Samarinda akan menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Menurut Robbins (2021) Layaknya sebuah bangunan, lingkungan kerja bagaikan fondasi kokoh yang menopang perusahaan. Fondasi ini bukan hanya tentang struktur fisik, tetapi juga tentang budaya, nilai-nilai, dan hubungan antar individu di dalamnya. Fondasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan suportif, yang pada akhirnya menjadi kunci utama pencapaian kesuksesan perusahaan. Selain itu, Rosminah (2021) Hubungan kerja yang baik dan kondusif bukan hanya tentang suasana yang menyenangkan, tapi juga tentang kolaborasi yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan rasa saling menghormati antar karyawan. Kondisi ini bukan hanya memberikan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Sedangkan menurut Sihalohe & Siregar (2020) Lingkungan kerja bukan sekadar ruangan dan meja tempat karyawan bekerja. Lebih dari itu, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh ini dapat membawa dampak positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Adapun menurut (Ahmad et al., 2022) yang mengatakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Pengaruh ini dapat bersifat positif maupun negatif, dan dapat berdampak signifikan pada kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.