

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN SEKRETARIAT DPRD
KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan oleh:
Ade Dwinathan
1911102431332**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN SEKRETARIAT DPRD
KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh:
Ade Dwinathan
1911102431332**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN SEKRETARIAT DPRD
KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Ade Dwinathan
1911102431332**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal, 24 Juni 2024**

Pembimbing



**Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M
NIDN. 1118129002**

**Mengetahui,
Koordinator Tugas Skripsi**



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A
NIDN/1115039601**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN SEKRETARIAT DPRD KOTA SAMARINDA

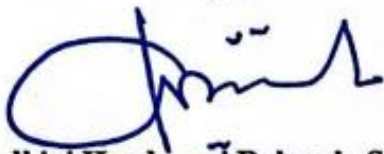
SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Ade Dwinathan
1911102431332

Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 8 Juli 2024

Penguji I



Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M
NIDN. 1118058604

Penguji II



Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M
NIDN. 1118129002

Mengetahui,
Ketua
Program Studi Manajemen




Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN . 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Dwinathan

NIM : 1911102431332

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : **Pengaruh Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.**

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar- benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini

Samarinda, 24 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Ade Dwinathan
NIM: 1911102431332

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel pada penelitian sebanyak 70 responden dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN di Sekretariat DPRD kota Samarinda, iklim komunikasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: iklim komunikasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of communication climate and work environment on the performance of non-ASN employees at the Secretariat of the Samarinda City DPRD. The sampling technique used in this research is through questionnaires distributed to non-ASN employees at the Secretariat of the Samarinda City DPRD. This research employs a quantitative approach, with a total sample of 70 respondents from the non-ASN employees at the Secretariat of the Samarinda City DPRD. Data processing in this research uses SPSS. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the communication climate has a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on the performance of non-ASN employees at the Secretariat of the Samarinda City DPRD. Additionally, both communication climate and work environment together have a significant effect on employee performance.

Keywords: *communication climate, work environment, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur yang teramat dalam saya hanturkan ke khadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda”. Ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring doa shalawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan doa shalawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syahada, para mushonnifin, para ulama dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T., Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Dr. M. Farid Wajidi, M.M., Ph.D., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Ibu Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam menyusun proposal penelitian.
5. Ibu Asmadhini Handayani Rahmah S.Si., M.M., selaku dosen penguji.
6. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Ibu Sunarti, Bapak Normansyah, Kakak Eka Putra dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu dan mendukung penulis dalam melakukan penelitian.

Kepada semua pihak hanya ucapan terima kasih dan doa tulus yang dapat penulis persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada penulis tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, penulis persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan karya-karya penulis selanjutnya. Terima kasih.

Samarinda, 24 Juni 2024



Ade Dwinathan

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| Halaman Judul | ii |
| Lembar Persetujuan | iii |
| Lembar Pengesahan..... | iv |
| Pernyataan Orisinalitas..... | v |
| Abstrak..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| Kata Pengantar..... | viii |
| Daftar Isi | ix |
| Daftar Tabel..... | x |
| Daftar Gambar | xi |
| Daftar Lampiran | xii |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 2 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 2 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 3 |
| 1.5 Hipotesis..... | 3 |
| | |
| BAB II. METODE PENELITIAN..... | 6 |
| 2.1 Lokasi Penelitian | 6 |
| 2.2 Alat dan Bahan..... | 6 |
| 2.3 Populasi dan Penentuan Sampel | 6 |
| 2.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 6 |
| 2.5 Teknik Pengumpulan Data | 7 |
| 2.6 Sumber Data..... | 7 |
| 2.7 Teknik Analisis Data | 7 |
| | |
| BAB III. HASIL ANALISIS PEMBAHASAN | 10 |
| 3.1 Deskripsi Data Responden | 10 |
| 3.2 Deskripsi Data Penelitian..... | 11 |
| 3.3 Analisis Data dan Uji Hipotesis | 12 |
| 3.4 Pembahasan | 18 |
| | |
| BAB IV. PENUTUP..... | 20 |
| 4.1 Simpulan..... | 20 |
| 4.2 Keterbatasan Penelitian..... | 20 |
| 4.3 Saran..... | 20 |
| DAFTAR PUSTAKA | 22 |
| LAMPIRAN..... | 23 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| 2.1 Definisi Operasional..... | 6 |
| 2.2 Skala Likert | 7 |
| 3.1 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 10 |
| 3.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia | 10 |
| 3.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 11 |
| 3.4 Deskripsi Variabel Iklim Komunikasi (X_1) | 11 |
| 3.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2) | 12 |
| 3.6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 12 |
| 3.7 Hasil Uji Validitas Iklim Komunikasi (X_1)..... | 13 |
| 3.8 Hasil Uji Validitas Lngkungan Kerja (X_2)..... | 13 |
| 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)..... | 13 |
| 3.10 Hasil Uji Reliabilitas | 14 |
| 3.11 Uji Normalitas | 14 |
| 3.12 Uji Multikolinearitas..... | 15 |
| 3.13 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 16 |
| 3.14 Uji t..... | 17 |
| 3.15 Uji Koefisien Determinasi..... | 17 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|----------------|
| 1.1 Kerangka Berpikir | 5 |
| 3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 15 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|----------------|
| L1 Kuesioner Penelitian | 24 |
| L2 Surat Izin Penelitian..... | 25 |
| L3 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian | 26 |
| L4 Riwayat Hidup | 27 |
| L5 Surat Kendali Bimbingan | 28 |
| L6 Lembar Saran dan Perbaikan | 29 |
| L7 Hasil Tuntutan Skripsi | 31 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Samarinda dipimpin oleh sekretaris yang cakap dan teliti kepada pimpinan DPRD dalam urusan teknis operasional, namun pada akhirnya bertanggung jawab kepada walikota secara administratif. Tentu saja, ada pemimpin yang mempunyai kekuasaan dalam pengambilan keputusan dan anggota yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan hasil dari pilihan yang dibuat. Oleh karena itu, jika dilihat dari arah aliran komunikasi dalam struktur organisasi ini, terlihat adanya rantai komando yang jelas antara pemimpin dengan anggota yang dipimpinya, dimana pemimpin berkomunikasi dengan anggotanya untuk memberikan tugas kepada mereka (*downward communication*) dan para anggota berkomunikasi dengan atasannya untuk memberikan umpan balik atas hasil usahanya (*upward communication*) (Ginting, 2015).

ekretariat DPRD Kota Samarinda memiliki pola komunikasi yang unik dan berbeda dengan organisasi lain, yang dipengaruhi oleh struktur hierarkis dan peran ganda anggotanya. Dinamika komunikasi ini mampu untuk dikategorikan sebagai komunikasi ke atas dan ke bawah, yang masing-masing memiliki karakteristik dan pengaruhnya tersendiri terhadap iklim komunikasi internal. Adapun proses penetapan tujuan (*objectives*) merupakan suatu proses pengambilan keputusan dengan tujuan akhir mencapai hasil yang selaras dengan tujuan organisasi. Kebijakan yang terarah mampu untuk menghasilkan hasil yang optimal dalam bidang tertentu, sehingga menghasilkan dampak yang diinginkan. Keputusan harus dibuat dengan mempertimbangkan kendala yang dihadapi dan tujuan yang ingin dicapai. Sekretariat DPRD Kota Samarinda tentunya memiliki banyak variabel, baik internal maupun eksternal terhadap lingkungan kerja tersebut, yang berkontribusi terhadap naik atau turunnya kinerja pegawai. Akibatnya, perkembangan lingkungan kerja pada pegawai berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, dan variasi ini tidak hanya terjadi antar pekerja yang mengerjakan berbagai tugas atau menduduki jabatan yang berbeda, tetapi bahkan antar pekerja pada jabatan yang sama. Untuk mengatasi hambatan tersebut, manajemen suatu instansi pemerintah harus melakukan upaya bersama untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, dengan harapan tugas yang diberikan kepada setiap pekerja mampu untuk berjalan sesuai rencana. Termampu untuk kebutuhan yang mendesak dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan, dan etos kerja positif yang mengutasetelah itun ketenagakerjaan nasional dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi pekerja (Sofyan, 2013).

Persepsi terhadap pesan dan kejadian di tempat kerja membentuk “iklim komunikasi” suatu organisasi. 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.

Menurut Robbins (2021) Lingkungan kerja, yang meliputi kondisi fisik, psikologis, dan sosial, menjadi salah satu faktor determinan utama dalam pencapaian kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang unggul, pada gilirannya, merupakan kunci utama bagi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara cermat mendesain dan mengelola lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, ergonomis, suportif, dan kolaboratif, perusahaan mampu untuk meningkatkan fokus, motivasi, produktivitas, dan engagement pegawai. Hal ini ultimately akan mendorong pencapaian tujuan strategis perusahaan dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Menurut Rosmaini (2019) kinerja pegawai adalah jumlah upaya seseorang dan sejauh mana mereka berhasil melakukan pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang diukur Mengacu pada standar, sasaran, dan tolok ukur yang telah ditentukan dan disepakati.

Menurut (Moestopo et al., 2020) Produktivitas pekerja XYZ secara signifikan dipengaruhi oleh suasana komunikasi perusahaan dan gaya kepemimpinan. Ditemukan adanya pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai *Ernst dan Young* Indonesia divisi *Assurance sub-divisi Retail and Consumer Product* (Melia & Tamburion, 2019). Selanjutnya hasil penelitian ini menyajikan sehingga kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) (Rosminah, 2021). Mengacu pada temuan penelitian (Ahmad et al., 2022) lingkungan kerja pada Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Mengacu pada uraian dan penjelasan sebelumnya peneliti terinisiasi untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini, mengacu pada tinjauan literatur, adalah sebagai berikut.

Apakah iklim komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda. Dan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda?

1.3 Tujuan. Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah setelah itu tujuan yang dicapai dalam penelitian ini yaitu:

Untuk memahami dan menemukan pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda. Dan untuk memahami dan menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang mampu untuk diperoleh dari penelitian ini ialah :

Hal ini diyakini akan menjadi kesempatan pembelajaran yang berguna bagi para akademisi untuk mempelajari dampak suasana tempat kerja dan komunikasi terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini dimaksudkan sebagai sumber bagi mahasiswa yang tertarik mempelajari bagaimana suasana tempat kerja dan komunikasi mempengaruhi produktivitas pekerja.

1.5 Hipotesis

1.5.1 Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai

Ungkapan iklim komunikasi mengacu pada pentingnya serangkaian kualitas tertentu dari kultur dalam organisasi, yang dirasakan oleh setiap anggota, berdampak pada tindakan mereka, dan mampu untuk disampaikan kepada pihak luar (Yuwarti, 2018). Sedangkan menurut Benedicta (2013) persepsi terhadap pesan dan peristiwa di tempat kerja yang terhubung dengan pesan membentuk apa yang dikenal sebagai “iklim komunikasi” dalam suatu bisnis. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah ditindaki dan diterapkan oleh Hidayat (2022) Temuan menyajikan sehingga termampu untuk hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara suasana komunikasi dan banyak ukuran kinerja pegawai. Menurut Dewi & Panuju (2018) mampu untuk dinyatakan sehingga iklim komunikasi memberikan dampak positif yang besar terhadap kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan pendapat Carton & Maulana (2019) Iklim komunikasi yang positif menjadi landasan utama peningkatan produktivitas organisasi. Lingkungan ini mendorong anggota organisasi untuk memberikan upaya maksimal, baik secara fisik maupun mental. Komunikasi terbuka, dukungan antar anggota, serta rasa aman psikologis memberdayakan individu untuk berkontribusi dan berkolaborasi secara efektif. Hal ini berdampak pada peningkatan upaya fisik seperti menjalankan tugas berat, serta upaya mental seperti berpikir kritis dan pemecahan masalah. Dengan demikian, iklim komunikasi yang positif menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Melia & Tamburian (2019) juga mengungkapkan sehingga Penelitian menyajikan sehingga perusahaan dengan iklim sportif yang positif, di mana karyawan saling mendukung dan bekerja sama dengan semangat pantang menyerah, memiliki kepuasan kerja dan produktivitas yang optimal Hal ini dimungkinkan karena iklim sportif menumbuhkan rasa kebersamaan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap tujuan bersama. Iklim komunikasi yang terbuka, transparan, dan suportif further berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didengar, dihargai, dan menmampu untuk informasi yang memadai, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan mencapai target perusahaan. Dengan demikian, iklim sportif dan iklim komunikasi yang positif saling memperkuat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penting untuk dicatat sehingga penelitian ini menyajikan korelasi, bukan kausalitas. Artinya, meskipun iklim sportif dan iklim komunikasi yang positif berhubungan dengan kinerja yang lebih tinggi, bukan berarti sehingga menciptakan iklim tersebut secara otomatis akan meningkatkan kinerja. Faktor lain seperti kepemimpinan, struktur organisasi, dan budaya perusahaan juga mampu untuk memainkan peran penting. Namun, penelitian ini memberikan bukti yang kuat sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus fokus pada menciptakan iklim sportif dan iklim komunikasi yang positif. Dengan melakukan hal ini, perusahaan mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, suportif, dan produktif bagi semua karyawan..

H₁ : Iklim komunikasi mendukung dan berkontribusi besar terhadap variabel kinerja pegawai non ASN Sekeretariat DPRD Kota Samarinda.

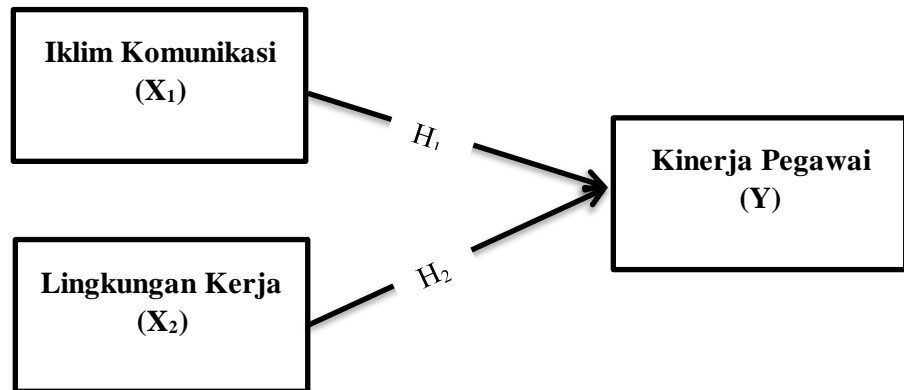
b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Istilah lingkungan kerja mengacu pada keseluruhan faktor eksternal yang mungkin berdampak pada organisasi atau perusahaan, baik dalam hal produktivitas dan moral, baik atau buruk (Sihaloho & Siregar, 2020). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) Istilah lingkungan kerja mengacu pada lokasi mana pun di mana sejumlah orang bekerja sama menggunakan berbagai alat dan sumber daya mewujudkan tujuan serta visi perusahaan. Hal ini sesuai dengan temuan dari penelitian oleh Sihaloho & Siregar (2020) peneliti sampai pada kesimpulan parsial sehingga lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Menurut Robbins (2021) mampu untuk disimpulkan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu menurut Rosminah (2021) yang mengungkapkan sehingga kondisi hubungan kerja yang baik dan kondusif juga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adapun menurut (Ahmad et al., 2022) yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

H₂ : Lingkungan kerja mendukung dan berkontribusi besar terhadap variabel kinerja pegawai non ASN sekretariat DPRD Kota Samarinda.

1.5.2 Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengkaji pengaruh iklim komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam organisasi. Iklim komunikasi yang terbuka, saling percaya, suportif, dan minim konflik, serta lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas lengkap, tata letak ergonomis, jam kerja wajar, beban kerja sesuai, dan hubungan interpersonal positif, dihipotesiskan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan ini saling memperkuat, di mana iklim komunikasi positif menciptakan lingkungan kerja kondusif dan sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh tersebut dengan model:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kota Samarinda, yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat, Kelurahan Pelabuhan, Kecamatan Samarinda, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Lokasi ini dipilih karena merupakan tempat kerja para pegawai yang menjadi subjek penelitian, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara langsung dan mudah. Selain itu, Sekretariat DPRD Kota Samarinda merupakan lembaga publik yang terbuka untuk penelitian, sehingga diharapkan akan memudahkan peneliti dalam memperoleh izin dan dukungan dari pihak terkait.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi iklim komunikasi dan lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kota Samarinda, serta untuk menganalisis karakteristik kinerja pegawai non ASN.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sensus atau teknik jenuh, di mana semua anggota populasi (70 pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda) dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian ini relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk menmampu utukkan data yang lebih lengkap dan akurat.

2.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini termampu untuk dua kategori variabel yaitu independen dan dependen. Kinerja pegawai merupakan dependent variabel, sedangkan iklim komunikasi dan lingkungan kerja merupakan variabel independen.

Tabel 2.1 Definisi Operasional

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Sumber |
|-------------------------------|---|--|---------------------------|
| Iklim Komunikasi (X_1) | Iklim komunikasi merupakan persepsi bersama anggota organisasi terhadap pola komunikasi yang terjadi di dalamnya. Persepsi ini terbentuk dari berbagai interaksi, perilaku, dan kejadian yang berkaitan dengan komunikasi dalam organisasi. | 1. Kepercayaan 2. Pengambilan keputusan 3. Kejujuran 4. Keterbukaan 5. Kejelasan | (Cartono & Maulana, 2019) |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|-------------------|
| Lingkungan Kerja (X ₂) | Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Tata ruang 5. Hubungan karyawan | (Tyssen, 2005) |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja dan kontribusi individu (pegawai) dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Rasa tanggung jawab 3. Kesetiaan dan pengabdian 4. Prakarsa 5. Kejujuran 6. Disiplin 7. Kerjasama 8. Kepemimpinan | (Panjaitan, 2017) |

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan membuat pernyataan-pernyataan dalam bentuk *google form* kepada pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda, tentang pandangannya terhadap variabel yang diteliti dengan penerapan skala likert.

Tabel 2.2 Skala Likert

| No | Skala | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 4 |
| 2. | Setuju (S) | 3 |
| 3. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 4. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

2.6 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer dimana data diperoleh langsung dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda.

2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini ialah regresi linier berganda, yang ditindaki dan diterapkan dengan bantuan program SPSS 22.

2.7.1 Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan sehingga instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data memang valid dan reliabel. Instrumen yang valid dan reliabel akan menghasilkan data yang akurat

dan terpercaya

1) Uji Validitas

Uji validitas ialah kondisi dimana ukuran yang dipakai mampu untuk secara akurat mengukur apa yang seharusnya. Pada pengolahan data SPSS menurut Sugiyono (2012) menyatakan sehingga jika nilai validitas setiap pernyataan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dianggap valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai guna menilai ketetapan perolehan ukuran tiap periodenya. *Cronbach's alpha* adalah alat untuk menilai reliabilitas. Pengambilan keputusan dengan uji reliabilitas Mengacu pada *Cronbach's alpha*, bila *Cronbach's alpha* $< 0,6$ disebut reliabel atau konsisten, serta sebaliknya.

2.7.2. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, termampu untuk uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berikut penjelasan terkait uji tersebut.

a) Uji Normalitas

Dalam regresi linier berganda, menguji normalitas variabel terikat dan bebas merupakan langkah penting untuk memastikan asumsi model terpenuhi. Distribusi data yang normal atau mendekati normal lebih disukai untuk digunakan dalam model regresi. *One Sampel Kolmogorov Smirnov* mampu untuk digunakan untuk mengamati tes ini. Berikut ini adalah parameter evaluasi:

1. Jika nilai $sign > 0,05$, setelah itu model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika nilai $sign < 0,05$, setelah itu model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Indikasi hubungan bebas multikolinieritas antar variabel independen adalah kejadian dimana variabel independen tidak mempunyai hubungan erat satu sama lain. Berikut ini adalah parameter untuk evaluasi:

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 setelah itu terjadinya multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 setelah itu tidak terjadinya multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan yakni memahami dan menemukan adanya varian residual dalam suatu model regresi tidak sama antar observasi. Homoskedastisitas menggambarkan suatu distribusi di mana varian antara pengamatan individu adalah konstan. Model regresi bebas heteroskedastisitas adalah standar emas. Pola gambar *scatterplots* dari *output* SPSS mampu untuk dianalisis untuk memahami dan menemukan tanda-tanda heteroskedastisitas. Pedoman dan ketentuan pada uji ini diuraikan sebagai berikut :

- 1) Titikan datanya menyebar dibawah/atas serta kisaran angka 0
- 2) Bukan hanya bagian atas dan bawah saja yang cenderung menumpuk titik-titik tersebut.

- 3) Tidak boleh ada lagi pergerakan bergelombang dari sempit ke luas ke sempit lagi dalam sebaran titik data.
- 4) Tidak ada pola yang terlihat dalam data.

2.7.3 Uji Hipotesis

a) Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh uji asumsi klasik telah terpenuhi, untuk selanjutnya ditindaki dan diterapkan uji linear berganda. Berikut persamaan regresi linier berganda yang diteliti:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi dari variabel x_1

b_2 = koefisien regresi dari variabel x_2

x_1 = iklim komunikasi

x_2 = lingkungan kerja

e = *error*

b) Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini ditindaki dan diterapkan untuk memahami dan menemukan apakah variabel terikat merupakan hasil gabungan pengaruh faktor-faktor independen. Baik H_0 yang variabel independennya tidak mempengaruhi variabel dependen maupun H_a yang variabel independennya berpengaruh terhadap variabel dependen merupakan fakta yang sudah diketahui secara pasti. Kriteria Pengambilan Keputusan:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, setelah itu H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki dampak yang besar terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, setelah itu H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen memiliki dampak yang besar terhadap variabel dependen.

2.7.4 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Analisis ini menguji seberapa kuat model dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai mendekati 1 menyajikan keyakinan tinggi sehingga faktor independen cukup menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, nilai rendah menyajikan kemampuan rendah variabel independen dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai *adjusted R² square* yang rendah dalam analisis ini menyajikan sehingga variabel independen hanya memiliki sedikit kemampuan untuk menjelaskan variabel terikat.

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

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

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

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

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% |
| Total | | 70 | 100% |

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 _{1.1} | Frekuensi | 0 | 2 | 44 | 24 | 70 |
| | Persentase | 0% | 2,9% | 62,9% | 34,3% | 100% |
| X _{1.2} | Frekuensi | 2 | 10 | 28 | 30 | 70 |
| | Persentase | 2,9% | 14,3% | 40,0% | 42,9% | 100% |
| X _{1.3} | 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 _{2.1} | Frekuensi | 0 | 0 | 29 | 41 | 70 |
| | Persentase | 0% | 0% | 41,4% | 58,6% | 100% |
| X _{2.2} | Frekuensi | 0 | 0 | 30 | 40 | 70 |
| | Persentase | 0% | 0% | 42,9% | 57,1% | 100% |
| X _{2.3} | 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 ₁ | Frekuensi | 0 | 0 | 39 | 31 | 70 |
| | Persentase | 0% | 0% | 55,7% | 44,3% | 100% |
| Y ₂ | Frekuensi | 0 | 0 | 32 | 38 | 70 |
| | Persentase | 0% | 0% | 45,7% | 54,3% | 100% |
| Y ₃ | 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)

| Uraian | Butir Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 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 (α) 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)

| Uraian | Butir Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 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 (α) 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)

| Uraian | Butir Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 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 (α) 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

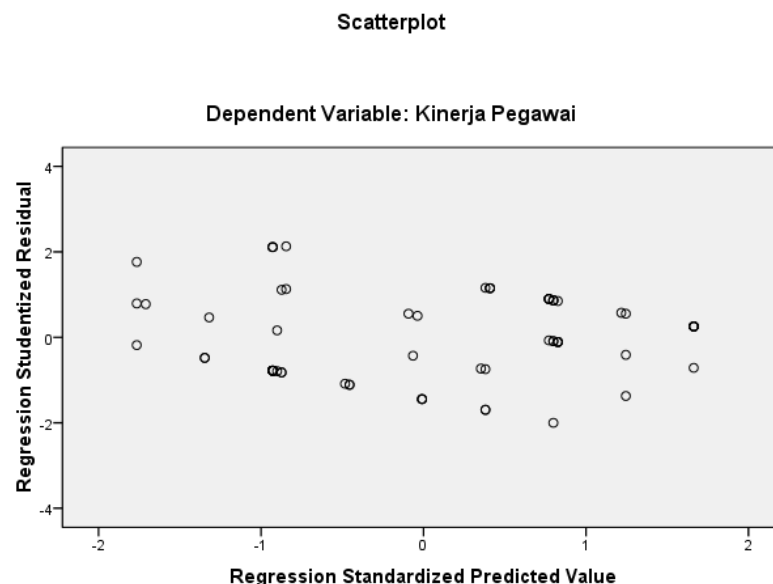
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Iklim Komunikasi X_1 | 0,953 | 1,049 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja X_2 | 0,953 | 1,049 | Tidak terjadi multikolinearitas |

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> | |
|------------------------------------|----------|
| Model | 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 | <i>(Constant)</i> | 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 dirian 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.

BAB IV PENUTUP

4.1 Simpulan

Penelitian ini menemukan sehingga iklim komunikasi dan lingkungan kerja mendukung dan berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Iklim komunikasi yang baik mampu untuk meningkatkan produktivitas dan moral kerja pegawai, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif juga mendukung komunikasi yang terbuka dan efektif, yang pada akhirnya mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang positif dan terbuka merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

4.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mampu untuk memengaruhi hasil, yaitu: Populasi dan sampel terbatas: Penelitian hanya ditindaki dan diterapkan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, sehingga tidak mampu untuk digeneralisasikan ke populasi lain. Ketidaktepatan pengisian kuesioner: Ketergantungan pada kuesioner berisiko bias karena responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan.

Oleh karena itu, temuan penelitian ini perlu dipertimbangkan dengan hati-hati dan penelitian lebih lanjut dengan populasi dan metode yang lebih beragam diperlukan untuk menmampu utukkan gambaran yang lebih lengkap.

4.3 Saran

Melalui analisis dan pengolahan data, peneliti menghasilkan saran dan pemikiran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak terkait. Bagi pimpinan pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, diharapkan mampu untuk membangun iklim komunikasi dan meningkatkan lingkungan kerja kepada setiap pegawai dengan berbagai cara seperti mempererat komunikasi antar atasan dan bawahan, membangun iklim lingkungan yang sehat Dan mengapresiasi atas kinerja pegawai. Hasil penelitian yang ditindaki dan diterapkan diharapkan berguna dan bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kompensasi kepada karyawannya agar kinerja karyawan tetap lebih baik dan meningkat, agar sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Kedepannya bagi peneliti saat ingin mengadakan penelitian diharapkan mampu untuk mengembangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan agar penelitian lebih faktual.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Benedicta, Y. . (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pt. Djatim Super Cooking Oil Surabaya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Komunikasi*, 1.
- Cartono, & Maulana, A. (2019). Communication climate, organization climate and organizational communication climate. *Orasi: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228–235.
- Dewi, N. N. C., & Panuju, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sma Dwijendra Denpasar. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 6(2), 85–98. <https://doi.org/10.24127/pro.v6i2.1695>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Data Multivariate dengan program *IBM SPSS21* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. P. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Semarang Selatan *Penyusun Nama : Nikolas Prima Ginting Nim : D2C008053*.
- Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., Sami'an, & Swarnawati, A. (2022). Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Pustaka Komunikasi*, 5 No,1(1), 53–64.
- Melia, M., & Tamburian, H. H. D. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Koneksi*, 2(2), 441. <https://doi.org/10.24912/kn.v2i2.3921>
- Moestopo, U. P. D., Aisya, A. P., Ardiningrum, S., & Safitri, D. (2020). Petanda: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Humaniora. *Researchgate.Net*, 95–107. <https://www.researchgate.net/profile/Dini-Safitri/publication/340535856>
- Petanda Jurnal Ilmu Komunikasi dan Humaniora The Use of Instagram on Political Participation of Communication Students in Universitas Negeri Jakarta/links/5e8f30d5299bf130798a2812/Pet
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap

- Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *Alfabeta, CV* (Issue April).
- Robbins. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Bandung:PT.Remaja Rosda Karya. *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Refika (ed.)).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Tyssen, T. G. (2005). *Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. ARCAN.
- Yuwarti, H. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Nilai-Nilai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perguruan Tinggi Swasta. *Pustaka Komunikasi*, 1(2), 302–312.

LAMPIRAN

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian skripsi program sarjana (S1), saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul **“Pengaruh Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda”**, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti



Ade Dwinathan
NIM.1911102431332

L1 KUESIONER PENELITIAN

Nama :
 Umur :
 Lama berkerja :
 Jenis Kelamin : L / P
 Pendidikan terakhir :

| | | | |
|---------|---------|---------|----------|
| SMA/SMK | DIPLOMA | SARJANA | MAGISTAR |
|---------|---------|---------|----------|

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan benar.
- Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian:

- 4 = Sangat Setuju (SS)
- 3 = Setuju (S)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

| NO | PERNYATAAN | NILAI TARGET | | | |
|-----------------------------|--|--------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| I. Iklim Komunikasi | | | | | |
| 1 | Atasan saya percaya pada kemampuan kerja para pegawainya. | | | | |
| 2 | Dalam setiap pengambilan keputusan, para pegawai di ajak diskusi mengenai kebijakan perusahaan. | | | | |
| 3 | Semua pegawai memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. | | | | |
| II. Lingkungan Kerja | | | | | |
| 1 | Suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja optimal.. | | | | |
| 2 | Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 3 | Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang dan bebas dari suara bising. | | | | |
| III. KINERJA | | | | | |
| 1 | Saya dapat menyelesaikan semua tugas / pekerjaan yang diberikan | | | | |
| 2 | Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya. | | | | |
| 3 | Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |

L2 Surat Izin Peneliti



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 368/FEBP.1/C.5/C/2023
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Samarinda, 12 Rabiul Awwal 1445 H
27 September 2023 M

Kepada Yth
Bapak Ir. Agus Tri Sutanto, M.T.
Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Samarinda
Jl. Basuki Rahmat, Kel. Pelabuhan, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda
Di –
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

| No | Nama Mahasiswa | Jurusan | NIM | Semester |
|----|------------------------|---------|---------------|---------------|
| 1 | Hendrik Gunawan | MSDM | 1911102431459 | IX (Sembilan) |
| 2 | Ade Dwinathan | MSDM | 1911102431332 | IX (Sembilan) |
| 3 | Bagus Pratama | MSDM | 1811102431046 | XI (Sebelas) |
| 4 | Achmad Alzein Wardhana | MSDM | 1911102431184 | IX (Sembilan) |
| 5 | Andri Juli Andi | MSDM | 1911102431037 | IX (Sembilan) |

untuk melakukan penelitian pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh



Dekan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
IDN. 0620107201

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

L3 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jalan Basuki Rahmat No. 2 Kelurahan Pelabuhan, Kecamatan Samarinda Kota Telepon (0541) 205455 - 205457
Samarinda (Kalimantan Timur) Kode Pos 75112
<https://dprd.samarindakota.go.id/> Email : sekretariatdprdsamarindai@gmail.com

Samarinda, 06 Oktober 2023

Nomor : 400.14.5.4 / 2225 / 020
Lampiran : -
Hal : Kesediaan Menerima
Penelitian

Kepada Yth.
Universitas Muhammadiyah
Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik
di –
Samarinda

Memperhatikan surat saudara Nomor:368/FEBP.1/C.5/C/2023, tanggal 27 September 2023 perihal Ijin Penelitian, bersama ini kami sampaikan mahasiswa(i) sebagai berikut :

| No | Nama Siswa | NIM |
|----|------------------------|---------------|
| 1 | Hendrik Gunawan | 1911102431459 |
| 2 | Ade Dwinathan | 1911102431332 |
| 3 | Bagus Pratama | 1811102431046 |
| 4 | Achmad Alzein Wardhana | 1911102431184 |
| 5 | Andri Juli Andi | 1911102431037 |

Dapat melaksanakan kegiatan Penelitian Skripsi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Demikian kami sampaikan untuk diketahui dan diucapkan terima kasih.



Sutanto, MT
Jama Muda / IV.C
NIP 196808301996031004

| NO | NAMA | JABATAN | PARAF |
|----|-------------------------------|-----------------------------|-------|
| 1. | ENI SRI SULISTYAWATI, S.Pi | KASUBAG TU & KEPEGAWAIAN | |
| 2. | Drs. FAJRIANSYAH, M.Pd | KABAG UMUM | |

L4 Riwayat Hidup



ADE DWINATHAN, Dilahirkan di Kota Samarinda. Anak kedua dari dua bersaudara pasangan dari Normansyah dan Sunarti. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN 001 Samarinda, Kalimantan Timur. Setelah itu peneliti melanjutkan Pendidikan di MTS Normal Islam Samarinda, Kalimantan Timur. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 5 Samarinda, Kalimantan Timur. Pada tahun 2019 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Prodi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia.

Demikian daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat keterangan yang tidak benar maka saya bersedia dituntut di muka pengadilan serta bersedia, menerima segala tindakan yang diambil oleh pemerintah.

Peneliti













Ade Dwinathan
NIM : 1911102431332

L5 Surat Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama Mahasiswa : Ade Dwinathan
NIM : 1911102431332
Nama Dosen Pembimbing : Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda

| No | Tanggal | Uraian Pembimbingan | Paraf Dosen |
|----|-------------------|---|---|
| 1 | 19/12/2023 Des | Pengajuan pernyataan kelesioner |  |
| 2 | 22/2023 Des | Revisi pernyataan kelesioner |  |
| 3 | 27/2023 Des | Mengumpulkan surat balasan izin penelitian |  |
| 4 | 27/2023 Des | Revisi Revisi pernyataan kelesioner ke 2 |  |
| 5 | 28/2023 Des | Revisi pernyataan kelesioner ke 3 |  |
| 6 | 3/2024 Jan | Konsultasi 1 |  |
| 7 | 5/2024 Jan | konsultasi 2 |  |
| 8 | 7/2024 Jan | konsultasi 3 |  |
| 9 | 9/2024 Jan | konsultasi 4 |  |
| 10 | 10/2024 Jan | konsultasi 5 |  |

Mengetahui


Dosen Pembimbing



(Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M)
NIDN 1118129002

Sekretariat Program Studi

(Dr. Vera Anita., S.E., M.M)
NIDN 1104089001

 11/01/2024
11.25 -

L6 Lembar Saran dan Perbaikan



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Ade Dwinathan

NIM: 1911102431332

Judul: Pengaruh Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

1) **Intisari/Abstract**

Perbaikan apa saja yang perlu dimasukkan kedalam abstrak

2) **I/Pendahuluan**

Perbaikan typo pada kata, dan kemptu penomoran menjadi paragraf

3) **II/Metode Penelitian**

Perbaikan typo pada kata dan perelbahan pada penempatan nomor

4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**

Perbaikan dan perubahan pada penempatan nomor

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

Menambahkan lebih banyak pembahasan

Penguji,

(Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M)
NIDN. 1118129002



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Ade Dwinathan

NIM: 1911102431332

Judul: Pengaruh Iklim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

1) Intisari/Abstract

Langsung menjelaskan isi analisis data pada penelitian.

2) I/Pendahuluan

Tidak ada

3) II/Metode Penelitian

Tidak ada

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

Perbaikan typo pada kata dan penempatan nomor

5) Saran dan Perbaikan Lain

Tambahkan penelitian terdahulu lebih banyak

Penguji,

(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)

NIDN. 1118058604

L7 Hasil Turnitin Skripsi

Nathan

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 22-Jul-2024 11:06AM (UTC+0800)

Submission ID: 2278797308

File name: Ade_Dwinathan.pdf (428.14K)

Word count: 5948

Character count: 36746

22 Juli 2024



Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M.

Nathan

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| 24% SIMILARITY INDEX | 23% INTERNET SOURCES | 12% PUBLICATIONS | 10% STUDENT PAPERS |
|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------|

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | 1% |
| 2 | digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source | 1% |
| 3 | dspace.uii.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper | 1% |
| 5 | dspace.umkt.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | docplayer.info Internet Source | 1% |
| 7 | eprints.unm.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | repository.radenintan.ac.id Internet Source | 1% |
| 9 | core.ac.uk Internet Source | 1% |

22 Juli 2024



Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M.