

# TURNITIN SKRIPSI AKHIR ADE DWINATHAN

*by Syafaaa Turnitin*

---

**Submission date:** 23-Jun-2024 05:48PM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2407042322

**File name:** TURNITIN\_SKRIPSI\_AKHIR\_ADE\_DWINATHAN.docx (128.14K)

**Word count:** 4830

**Character count:** 30109

12  
**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Samarinda dipimpin oleh sekretaris yang bertanggung jawab pada 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).

Disebabkan dialaminya tahapan *downward & upward communication* ini, sehingga terjadilah suatu iklim interaksi yang dialami di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Iklim tersebut berhubungan dengan bagaimana jalur interaksi yang dialami di Sekretariat DPRD Kota Samarinda tersebut. Adapun proses penetapan tujuan (*objectives*) merupakan suatu proses pengambilan keputusan dengan tujuan akhir mencapai hasil yang selaras dengan tujuan organisasi. Kebijakan yang terarah dapat 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 antar tiap pekerjaannya, 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 dapat berjalan sesuai rencana. Terdapat kebutuhan yang mendesak dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan, dan etos kerja positif yang mengutamakan 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 ialah sebuah aspek yang menetapkan kinerja karyawan, kinerja ini berupa sebuah kunci berhasilnya sebuah perusahaan guna meraih tujuannya. Sehingga tiap perusahaan perlu mempunyai lingkup kerja yang selaras untuk keberlangsungan kerja karyawan serta mengembangkan kinerjanya

Menurut Rosmaini (2019) kinerja pegawai adalah jumlah upaya seseorang dan sejauh mana mereka berhasil melakukan pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang diukur berdasarkan standar, sasaran, dan tolok ukur yang telah ditentukan dan disepakati.

Produktivitas pekerja XYZ secara signifikan dipengaruhi oleh suasana komunikasi perusahaan dan gaya kepemimpinan, menurut meta-analisis studi terkait. (Moestopo et al., 2020). Ada dampak antar iklim komunikasi organisasi pada kinerja karyawan *Ernst & Young* Indonesia divisi *Assurance sub-divisi Retail & Consumer Product* (Melia & Tamburian, 2019). Berikutnya perolehan pengkajian ini menampilkan bila kedua variable independent berdampak dengan parsial & simultan pada variabel dependen (Rosminah, 2021). Melalui perolehan pengkajiannya, lingkungan kerja di Dinas pendidikan & kebudayaan Kabupaten Bulukumba berdampak positif pada produktivitas pegawai (Ahmad et al., 2022).

Melalui penjelasan tersebut, penulis minat guna melaksanakan pengkajian berjudul **Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumus masalah pengkajian ini, berdasarkan tinjauan literatur, ialah berupa.

1. Apakah iklim komunikasi berdampak pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda?
2. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Target yang hendak diraih pengkajian ini ialah guna:

1. Guna mengamati dampak iklim komunikasi pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda.
2. Guna mengamati dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pengkajian ini ialah :

1. Hal ini diyakini akan menjadi kesempatan pembelajaran yang berguna bagi para akademisi untuk mempelajari dampak suasana tempat kerja dan komunikasi terhadap produktivitas pegawai.
2. 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 lingkungan internal organisasi, yang dirasakan oleh anggota, berdampak pada tindakan mereka, dan dapat 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 pada pengkajian yang dilaksanakan Hidayat (2022) Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara suasana komunikasi dan banyak ukuran kinerja pegawai. Menurut Dewj & Panuju (2018) dibentuk simpulan bila iklim komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

H<sub>1</sub> : Iklim komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai non ASN Sekeretariat DPRD Kota Samarinda.

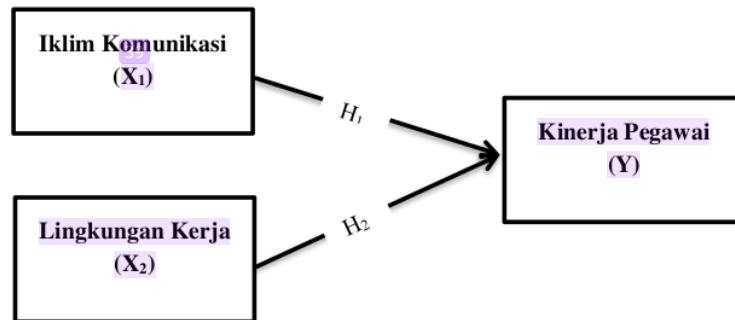
#### b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Istilah lingkungan kerja mengacu pada keseluruhan aspek 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 untuk meraih target serta visi perusahaan. Selaras pada pengkajian yang dilaksanakan Sihaloho & Siregar (2020) peneliti sampai pada kesimpulan parsial lingkup kerja berdampak signifikan pada produktivitas karyawan. Menurut Robbins (2021) dapat disimpulkan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai non ASN sekretariat DPRD Kota Samarinda.

### 1.5.2 Kerangka Berpikir

Melalui perolehan perumusan hipotesis, pengkajian sebelumnya serta dampak tiap variable tersebut, sehingga kerangka pemikiran pengkajian ini bisa di ilustrasikan serta disajikan berupa:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

**BAB II**  
**METODE PENELITIAN**

**2.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi pengkajian ini berada di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Yang beralamatkan di Jalan Basuki Rahmat, Kelurahan Pelabuhan, Kota Samarinda, Kecamatan Samarinda, Kalimantan Timur.

**2.2 Jenis Penelitian**

Pengkajian ini bermetode kuantitatif yang bertarget guna mengamati dampak iklim komunikasi serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda.

**2.3 Populasi dan Penentuan Sampel**

Sebanyak 70 pegawai non-ASN di Sekretariat DPRD kota Samarinda menjadi populasi dipengkajian ini. Teknik jenuh/sensus, yang digunakan oleh penulis untuk menentukan sampel. Hasilnya, jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 70 pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda yang menjadi responden.

**2.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Dipengkajian ini ada dua kategori variabel yaitu independen & 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
Iklm Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Iklm komunikasi ialah peran aktivitas yang ada di himpunan guna menampilkan pada pesertanya bila wajib meyakinannya serta membagikan rasa bebas untuk mengambil resiko.	1. Kepercayaan 2. Pengambilan keputusan 3. Kejujuran 4. Keterbukaan 5. Kejelasan	(Cartono & Maulana, 2019)
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja mencakup tata letak fisik, ruang, alat-alat, kebisingan, kaitan rekan, bahan-bahan, juga keseluruhanya berefek positif yang	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Tata ruang 5. Hubungan	(Tyssen, 2005)

	utama pada mutu kerja yang dihasilkan.	karyawan
10	Kinerja pegawai ialah hasil kerja dengan kuantitas serta mutu yang diraih pekerja untuk menyelenggarakan kewajiban yang sudah dibagikan padanya.	14
		1. Prestasi kerja 2. Rasa tanggung jawab 3. Kesetiaan dan pengabdian 4. Prakarsa 5. Kejujuran 6. Disiplin 7. Kerjasama 8. Kepemimpinan
	(Y)	(Panjaitan, 2017)

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk cara penghimpunan datanya melalui kuesioner secara membuat pernyataan-pernyataan dalam bentuk *google form* kepada pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda, tentang pandangannya terhadap variabel yang diteliti secara memakai 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

Pengkajian ini memakai data primer dimana data diperoleh langsung dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda.

## 2.7 Teknik Analisis Data

Untuk analisisnya pada pengkajian ini memakai regresi linier berganda, serta memakai SPSS 22.

### 1. Uji Instrumen

Uji instrumen dipengkajian ini mencakup uji reliabilitas & validitas guna mendalami hasil pengkajian yang hendak dipertimbangkan.

#### 1) Uji Validitas

Validitas ialah sebuah keadaan yang mana suatu skala yang dipakai bisa dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2015) item dianggap

16  
sah jika korelasinya dengan keseluruhan item paling sedikit 0,3, melainkan item yang nilai korelasinya di bawah 0,3 dianggap tidak valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya bisa dilaksanakan sesudah sebuah instrument dijamin validasinya. Dipengkajian ini, penulis menggunakan pengujian reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana hipotesis yang diuji didukung oleh bukti. Cara yang dipakai ialah secara mengukur koefisien *Cronbach's Alpha* dihitung dengan menggunakan software SPSS 23. Terdapat kriterianya berupa :

1. Bila  $r$  alpha positif dan  $>$  dari  $r$  tabel disebut *instrument* dinyatakan handal (*realible*)
2. Sebaliknya Bila  $r$  alpha negatif atau  $<$   $r$  tabel disebut *instrument* dinyatakan tidak handal (*not realible*)

## 13 2. Uji Asumsi Klasik

Pada uji ini, terdapat uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berikut penjelasan terkait uji tersebut.

### 1) Uji Normalitas

Hal ini berguna dalam menguji model regresi guna mengamati apakah tiap variable ikut terdistribusi normal. Distribusi data yang normal atau nyaris normal lebih disukai untuk dipakai di model regresi. *One Sampel Kolmogorov Smirnov* dapat digunakan untuk mengamati tes ini. Berikut ini adalah parameter evaluasi:

1. Bila  $sign > 0,05$ , disebut modelnya mencukupi asumsi normalitas.
2. Bila  $sign < 0,05$ , disebut modelnya tidak mencukupi asumsi normalitas.

### 2) Uji Multikolinieritas

Indikasi hubungan bebas multikolinieritas antar variabel independen adalah kejadian dimana variabel independen tidak mempunyai kaitan erat. Terdapat parameter untuk evaluasi:

- 1) Bila  $tolerance < 0,1$  dan  $VIF > 10$  dialami multikolinieritas.
- 2) Bila  $tolerance > 0,1$  dan  $VIF < 10$  tidak dialami multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini ialah guna mengamati apakah varian residual disuatu 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 dapat dianalisis untuk mengetahui tanda-tanda heteroskedastisitas. Ketetapan pengujianya berupa :

- 1) Titik 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.



### i. Regresi Linear Berganda

Sesudah semua pengujian asumsi klasik tercukupi, berikutnya dilaksanakan uji linear berganda. Berikut persamaan regresi linier berganda dipengkajian ini :

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel x<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel x<sub>2</sub>

x<sub>1</sub> = iklim komunikasi

x<sub>2</sub> = lingkungan kerja

e = error

### ii. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini dilaksanakan guna mengetahui apakah variabel terikat merupakan hasil gabungan pengaruh faktor-faktor independen. Baik H<sub>0</sub> yang variabel independennya tidak mempengaruhi variabel dependen maupun H<sub>a</sub> yang variabel independennya berdampak pada variabel dependen merupakan fakta yang sudah diketahui secara pasti. Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  serta  $sign > 0,05$ , disebut H<sub>0</sub> diterima & H<sub>a</sub> ditolak, dimana variabel independen tidak berdampak signifikan pada variabel dependen.
- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta  $sign < 0,05$ , disebut H<sub>0</sub> ditolak & H<sub>a</sub> diterima, dimana variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Memahami uji F ini yang mengukur pengaruh gabungan beberapa faktor independen pada variabel dependen. Diamati bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen (H<sub>0</sub>) serta alternatif (H<sub>a</sub>) juga tepat (H<sub>a</sub>). Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  serta  $sign > 0,05$ , disebut H<sub>0</sub> diterima & H<sub>a</sub> ditolak, dimana variabel independen dengan simultan tidak berdampak pada variabel dependen.
- Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  serta  $sign < 0,05$ , disebut H<sub>0</sub> ditolak & H<sub>a</sub> diterima, dimana variabel independen dengan simultan berdampak signifikan pada variabel dependen.

#### 2.4.3 Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Analisa ini dilaksanakan guna mengecek ketangguhan penjelas model pada variable terikat. makin nyaris nilainya dengan 1, makin tinggi kepercayaan kita bila aspek independen bisa menjabarkan variabel dependen. Minimnya *adjusted R<sup>2</sup> square* menampilkan bila variabel independen membagikan penjabaran yang terbatas untuk variabel dependen.

## HASIL ANALISIS PEMBAHASAN

## 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

## 3.1.1 Sejarah singkat Non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Samarinda baru dibentuk sejak 1 Januari 1957. Pijakan yang dipakai awalnya ialah terisi terdapatnya pimpinan pemerintahan Provinsi, ialah mantan Residen A.P.T Pranoto yang sudah menjabat menjadi Gubernur, secara dijuluki *Acting* Gubernur. Sejak 12 Januari 1957, seharusnya sebagai pilar utama untuk perjalanan hidup pemerintahan dengan haluan demokrasi di Kaltim. Hari dimana Menteri Dalam Negeri Mr. Soenarjo, hingga perlu berkunjung ke Samarinda. Itulah saat DPRD, menjadi symbol serta perangkat sejarah demokrasi di Kota Samarinda. Pada tanggal tersebut, sejumlah 30 tokoh wakil parpol dilantik tiga hari sesudah di sahkanya status Provinsi Kaltim sejak 9 Januari 1957. Fase ini ialah fase pemerintahan pusat menerapkan system parlementer, yang mana kepala pemerintahanya dijabat oleh Perdana Menteri. Dibentuknya Provinsi & DPRD Kaltim pertama ini dilangsungkan ketika fase pemerintahan Kabinet Ali Sastroamidjojo II.

Berikut visi dan misi Sekretariat DPRD kota Samarinda :

## 1. Visi

“Terciptanya Kota Samarinda menjadi Kota Metropolitan yang berwawasan lingkungan serta berdaya saing”.

## 2. Misi

- 1) Menciptakan pengelolaan pemerintahan yang optimal, terbebas dari korupsi, serta aparatur yang inovatif serta professional.
- 2) Mematangkan daya kelola *financial* Kota Samarinda yang akuntabel untuk menompang pembiayaan pembangunan.
- 3) Menciptakan ruang kota yang layak huni.
- 4) Memajukan bidang layanan serta pemasaran menjadi bidang terunggul.
- 5) Menciptakan hidup sosial Kota Samarinda yang sehat, berkarakter, berdaya saing Internasional serta Nasional & cerdas.
- 6) Menciptakan iklim hidup sosial Kota Samarinda yang berbudaya, harmoni, serta religious.

### 3.2 Deskripsi Data Responden

Pengkajian ini tentang dampak iklim komunikasi serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai non ASN DPRD kota Samarinda yang diselenggarakan sejak Desember 2023 secara total respondenya 70 pekerja. Terdapat cirikhas respondenya berupa:

#### 1. Jenis Kelamin

Terdapat distribusi frekuensi jenis kelamin yang disajikan ditabel berupa:

<sup>21</sup>  
**Tabel 3.1** Data frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

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

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Melalui Tabel 3.1 bisa diamati yang tergolong laki-laki sejumlah 43 responden 61% serta perempuan sejumlah 27 responden 39%. Simpulanya bila pekerja non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda mayoritasnya ialah laki-laki sebab mempunyai keahlian kerja yang maksimal ketika dilapangan.

#### 2. Usia

Terdapat distribusi frekuensi usia yang disajikan ditabel berupa:

<sup>30</sup>  
**Tabel 3.2** Distribusi frekuensi responden berdasarkan 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%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Melalui Tabel 3.2 bisa diamati kisaran umur 19 - 25 tahun sejumlah 35 responden 50% serta umur 26 - 33 tahun sejumlah 23 responden 33%. Simpulanya bila pekerja non ASN Sekretariat DPRD kota Samarinda mayoritasnya berkisar umuran 19 - 25 tahun sebab mempunyai taraf produktivitas maksimal.

#### 3. Tingkat Pendidikan

Terdapat distribusi frekuensi taraf pendidikan yang disajikan ditabel berupa:

<sup>22</sup>  
**Tabel 3.3** Distibusi Frekuensi Responden Berdasarkan 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

Melalui Tabel 3.3 diamati jenjang SMA/SMK sejumlah 48 responden 69% serta jenjang S1 sejumlah 12 responden 17%. Simpulanya bila pekerja dengan pendidikan S1 tidak menutup potensi guna berkesempatan besar untuk mendapati pekerjaan sebab masih beragamnya kualifikasi kerja dengan minim pendidikan S1.

### 3.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan 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. Berikutnya diteleusuri kisaran nilai serta dilaksanakan penilaian atas nilai rentang skala berupa:

#### 1. Iklim Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Melalui perolehan jawaban semua responden, yang berkaitan dengan variabel (X<sub>1</sub>), sehingga perolehannya disajikan ditabel berupa:

**Tabel 3.4** Deskripsi Variabel Iklim Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Item	Jenis Nilai	Kualitas Responden Berdasarkan 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: Data diolah penulis, 2024

Pada Tabel 3.4 tersebut tiap butiran pertanyaan kuesioner X<sub>1</sub>, responden banyak merespon setuju (S).

#### 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Melalui perolehan jawaban semua responden, yang berkaitan dengan variabel (X<sub>2</sub>), maka sehingga perolehannya disajikan ditabel berupa:

**Tabel 3.5** Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Item	Jenis Nilai	Kualitas Responden Berdasarkan 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%

X2.3	Frekuensi	0	2	34	34	70
	Persentase	0%	2,9%	48,6%	48,6%	100%

Sumber Data: Data diolah penulis, 2024

Pada Tabel 3.5 tersebut tiap butiran pertanyaan kuesioner X2, responden banyak merespon sangat setuju (SS).

### 3. Kinerja Pegawai

Melalui perolehan jawaban semua responden, yang berkaitan dengan variabel (Y), sehingga perolehanya disajikan ditabel berupa:

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

Item	Jenis Nilai	Kualitas Responden Berdasarkan Skor Kuesioner				Total
		STS	TS	S	SS	
Y1	Frekuensi	0	0	39	31	70
	Persentase	0%	0%	55,7%	44,3%	100%
Y2	Frekuensi	0	0	32	38	70
	Persentase	0%	0%	45,7%	54,3%	100%
Y3	Frekuensi	0	0	34	36	70
	Persentase	0%	0%	48,6%	51,4%	100%

Sumber Data: Data diolah penulis, 2024

Pada Tabel 3.6 tersebut tiap butiran pertanyaan kuesioner Y, responden banyak merespon setuju (S).

## 3.4 Analisis Data dan Uji Hipotesis

### 3.4.1 Uji Instrumen Penelitian

Untuk dibentuknya sebuah data, yang dipakai menjadi reliabel/valid, diusulkan guna melaksanakan pengujian reliabilitas & validitas guna mendalami hasil yang akan dipertimbangkan.

#### 1. Uji Validitas

Validitas ialah sebuah keadaan yang mana skala yang dipakai bisa dengan tepat mengukukan apa yang diukurinya. Menurut Sugiyono (2015) Item dianggap sah jika korelasinya dengan keseluruhan item paling sedikit 0,3, melainkan item yang nilai korelasinya di bawah 0,3 dianggap tidak valid.

##### 1) Iklim Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Melalui perolehan pengujianya untuk variable X<sub>1</sub>, didapati perolehan berupa:

**Tabel 3.7** Hasil Uji Validitas Iklim Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Uraian	Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Iklim Komunikasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,733	0,198	VALID
	X <sub>1.2</sub>	0,839		VALID
	X <sub>1.3</sub>	0,810		VALID

Sumber data: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 3.7 tersebut, simpulanya bila  $r$  hasil koefisien korelasi diatas  $r_{\text{tabel}} : 0,198$  ( $df = n - k = 70 - 2 = 68$  dan  $\alpha = 0,05$ ), maka semua item pertanyaan valid, yang mana instrumennya bisa dipakai untuk pengkajian ini.

## 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Melalui perolehan pengujianya untuk variable  $X_2$ , didapati perolehan berupa:

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

Uraian	Butir Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	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 : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 3.8 tersebut, simpulanya bila  $r$  hasil koefisien korelasi diatas  $r_{\text{tabel}} : 0,198$  ( $df = n - k = 70 - 2 = 68$  dan  $\alpha = 0,05$ ), maka semua item pertanyaan valid, yang mana instrumennya bisa dipakai untuk pengkajian ini.

## 3) Kinerja (Y)

Melalui perolehan pengujianya untuk variable Y, didapati perolehan berupa:

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

Uraian	Butir Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	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: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 3.9 tersebut, simpulanya bila  $r$  hasil koefisien korelasi diatas  $r_{\text{tabel}} : 0,198$  ( $df = n - k = 70 - 2 = 68$  dan  $\alpha = 0,05$ ), maka semua item pertanyaan valid, yang mana instrumennya bisa dipakai untuk pengkajian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Melalui perolehan pengujianya, didapati *Cronbach's alpha* di tiap variabel, bila *Cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga item pertanyaanya disebut reliabel.

**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 Tabel 3.10 tersebut, diamati bila *Cronbach's alpha* untuk X1 sejumlah 0,690 > 0,6, serta untuk X2 sejumlah 0,656 > 0,6, lalu untuk Y sejumlah 0,811 > 0,6, simpulanya bila item pertanyaan ini disebut reliabel.

36

### 3.4.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Guna memastikan apakah data pengkajian 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 bila tingkat sign diatas 0,05.
- 2) Data tidak berdistribusi bila tingkat sign dibawah 0,05

25  
**Tabel 3.11** Uji Normalitas

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

Sumber data : Peneliti, 2024

33  
Pada Tabel 3.11 *output* SPSS diatas dapat dilihat nilai signifikansi *Asymp. Sig.(2-tailed)* sejumlah 0,179 diatas 0,05. Disebu bila datanya terdistribusi dengan normal. Sehingga sudah mencukupi kriteria normalitas.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Melalui perolehan pengujianya, didapati hasil berupa:

33  
**Tabel 3.12** Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklm 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 : Data diolah penulis, 2024

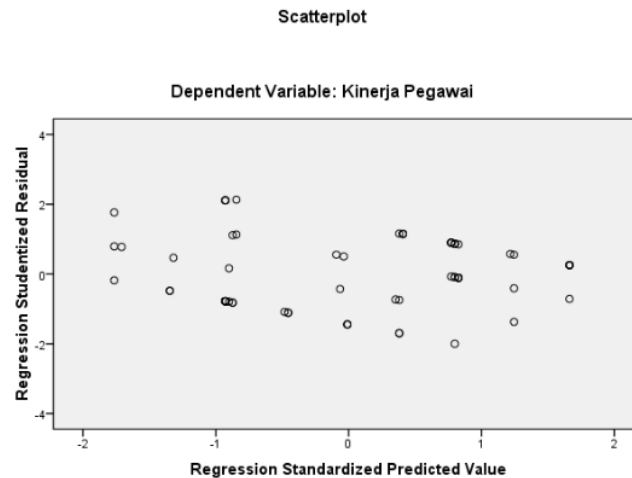
Berdasarkan Tabel 3.12 menampilkan bila untuk variable X1 mendapati Tolerance sejumlah 0,953 > 0,10 serta VIF sejumlah 1,049 < 10 lalu untuk X2 mendapati Tolerance sejumlah 0,953 > serta VIF sejumlah 1,049 < 10, simpulanya tidak dialami multikolinearitas.

6

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertarget guna mengamati apakah dimodel regresi dialami ketidakselarasan *variance* dari *residual* satu pemantauan lain. Melalui perolehan pengujian yang sudah dilaksanakan, didapati hasil berupa:





**Gambar 3.1** Grafik *Scatterplot* Heteroskedastisitas

Digambar 3.1 menampilkan hasil bila tidak dialami heteroskedastisitas sebab tidak terdapat kejelasan polanya, juga titik-titik yang tersebar dibawah/atas angka 0 disumbu y, sehingga tidak dialami heteroskedastisitas.

### 3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini bertarget guna memprediksi besaran kaitan antar tiap variabel. Perolehan pengelolaan data dipengkajian ini memakai SPSS 22, ditampilkan ditabel berupa:

**Tabel 3.13** Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Unstandardized Coefficients</i>		
Model	B	Std. Error
(Constant)	4,024	1,227
X1	0,311	0,074
X2	0,332	0,109

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Melalui Tabel 3.13 tersebut bisa dibentuk persamaannya guna mengamati tiap variable yang hendak diujikan.

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$y = 4,024 + 0,311 + 0,332$$

Nilai persamaan regresi di-interprestasi-kan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai = 4,024

Konstanta (Y) sejumlah 4,024 bermakna bila iklim komunikasi serta lingkungan kerja lebih dari nol (0), maka kinerja pegawai mengalami peningkatan.

2. Iklim Komunikasi  $X_1 = 0,311$   
Koefisien regresi ( $X_1$ ) sejumlah 0,311 berarti berdampak positif pada ( $Y$ ), disebut bila ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, sehingga ( $Y$ ) menaik juga sejumlah 0,311 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Lingkungan Kerja  $X_2 = 0,332$   
Koefisien regresi ( $X_2$ ) sejumlah 0,332 berarti berdampak positif pada ( $Y$ ), disebut bila ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, sehingga ( $Y$ ) menaik sejumlah 0,332 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### 3.4.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan guna mengujikan apabila ada dampak positif dengan parsial ditiap variabelnya, bila  $sign > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  disebut  $H_0$  diterima &  $H_a$  ditolak, bila dilaksanakan pengujian dengan parsial. Sebaliknya, bila  $sign < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  disebut  $H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima, jika dilaksanakan pengujian dengan parsial.

Tabel 3.14 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,024	1,227		3,280	0,002
X1	0,311	0,074	0,429	4,207	0,000
X2	0,332	0,109	0,309	3,033	0,003

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Melalui Tabel 3.14 tersebut, dibentuk simpulanya berupa:

- 1) Dampak Iklim Komunikasi  
Dampak iklim komunikasi pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda secara  $t_{hitung} 4,207 > t_{tabel} 1,666$  serta  $sign 0,000 < 0,05$  lalu  $H_1$  –diterima, iklim komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.
- 2) Dampak Lingkungan Kerja  
Dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda secara  $t_{hitung} 3,033 > t_{tabel} 1,666$  serta  $sign 0,003 < 0,05$  lalu  $H_2$  –diterima, lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai non ASN DPRD Kota Samarinda.

#### 2. Uji f

Uji F dipakai guna menilai apakah variabel independen dan dependen memiliki dampak bersama. Ketika batas signifikansi untuk tes ini ditetapkan sebesar 0,05 (5%). Perolehan pengujianya bisa diamati ditabel berupa:

Tabel 3.15 Uji F

Model	Anova <sup>a</sup>			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		

1	Regression	38,210	2	19,105	37,002	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	75,290	67	1,124		
	Total	113,500	69			

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Melalui tabel 3.15 tersebut, dibentuk putusnya bila H0 ditolak H1 diterima. Bisa diamati melalui  $F_{hitung}$  sejumlah 37,002 melainkan sign nya 0,000 dibawah 0,05. Simpulanya bila model regresi berganda ini layak dipakai serta variabel independen yang mencakup pengembangan kompetensi & karir berdampak dengan simultan pada kinerja pegawai.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Pengaruh iklim komunikasi serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda bisa diamati melalui koefisien determinasi ditabel berupa :

**Tabel 3.16** Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,580 <sup>a</sup>	0,337	0,317	1,060

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Melalui tabel 3.16 menampilkan bila koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0,337 secara taraf koefisien sedang. Dimana memberi fakta bila kontribusi variabel bebas dengan bersama berdampak pada variabel dependen sejumlah 33,7%. Selisihnya 66,3% didampaki variable diluar pengkajian ini.

### 3.5 Pembahasan

<sup>29</sup> Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda menggunakan program SPSS versi 22.

1. Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi dengan nilai  $t_{hitung} 4,896 > t_{tabel} 1,656$  dan nilai signifikansi adalah  $0,000 > 0,05$  kemudian  $H_1$  diterima, iklim komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Apabila Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terus melakukan perbaikan komunikasi dan pengambilan keputusan bersama untuk meningkatkan iklim komunikasi pegawai, maka 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 OPD 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 sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat (2022) Temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara suasana komunikasi dan banyak ukuran kinerja pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

<sup>43</sup> Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan dengan nilai  $t_{hitung} 3,147 > t_{tabel} 1,656$  dan nilai signifikansi terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Apabila Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terus perbaikan dalam produktivitas dan moral untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai, maka akan membangun lingkungan kerja untuk peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja pegawai yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi instansi. Dengan melakukan perbaikan secara konsisten mampu meningkatkan

lingkungan kerja dan keterampilan kerja secara efektif dilingkungan kerja Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Menurut Robbins (2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

## IV. PENUTUP

### 4.1 Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan pengaruh iklim komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. Iklim komunikasi dan kerja pegawai meningkatkan iklim komunikasi pegawai, membangun kelompok kerja sehingga iklim komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Produktivitas dan moral kerja dapat meningkatkan lingkungan kerja pegawai, dengan membangun produktivitas dan moral dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan uji secara bersama-sama (simultan), dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti antara uji  $F$  dan  $F_{tabel}$  berpengaruh kuat dan saling keterkaitan antara iklim komunikasi dan lingkungan kerja.

### 4.2 Keterbatasan

Pada saat proses penelitian berlangsung, terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu:

1. Terbatasnya jumlah populasi dan sampel yang diambil karena penelitian hanya dilakukan kepada pegawai non Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda.
2. Selama prosedur pengumpulan data informasi yang diberikan oleh responden terdapat pemikiran, asumsi dan pemahaman dalam pengisian kuesioner, maka kuesioner tidak selalu menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

### 4.3 Saran

Berdasarkan hasil pengkajian data yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan dan bahan pertimbangan.

1. Bagi pimpinan pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, diharapkan dapat 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.
2. Hasil penelitian yang dilakukan 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.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya ketika ingin melakukan penelitian diharapkan dapat mengembangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan agar penelitian lebih akurat.

# TURNITIN SKRIPSI AKHIR ADE DWINATHAN

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="https://penerbitgoodwood.com">penerbitgoodwood.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="https://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://repository.umi.ac.id">repository.umi.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	<a href="https://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1%
9	<a href="https://journal.uvers2.ac.id">journal.uvers2.ac.id</a> Internet Source	<1%

10	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://journal.untar.ac.id">journal.untar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://jurnal.univpgri-palembang.ac.id">jurnal.univpgri-palembang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
16	<a href="http://endang965.wordpress.com">endang965.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
17	Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIIL (PNS) GENERASI "Y" (KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021 Publication	<1 %
18	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	<1 %



19	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://ojs.stieamkop.ac.id">ojs.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
22	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
24	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://prosiding.stainim.ac.id">prosiding.stainim.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://trilogi.ac.id">trilogi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://lppmstianusa.com">lppmstianusa.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://vdocuments.pub">vdocuments.pub</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id">ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %

31	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://ejurnal-unespadang.ac.id">ejurnal-unespadang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://repository.uinsaizu.ac.id">repository.uinsaizu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	Totok Wahyu Abadi, Fauji Bagus Permadi. "Media Internal Berbasis Aplikasi PJB M-Office dan Kinerja Karyawan", KANAL: Jurnal Ilmu Komunikasi, 2019 Publication	<1 %
36	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://repository.unsil.ac.id">repository.unsil.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://repository.upnjatim.ac.id">repository.upnjatim.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://www.stimisamarinda.ac.id">www.stimisamarinda.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	Rika Rosmaidah, Suwandi Suwandi. "Pengaruh Produktivitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating",	<1 %

---

41 Sukriani Sukriani, Baharuddin Semmaila, Imaduddin Imaduddin. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Gowa (Studi Kasus Al-Fityan School Gowa)", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021  
Publication <1 %

---

42 [ejournal.stikespantirapih.ac.id](http://ejournal.stikespantirapih.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

43 [ejournal.upbatam.ac.id](http://ejournal.upbatam.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

44 [jurnalfe.ustjogja.ac.id](http://jurnalfe.ustjogja.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

45 [lib.unnes.ac.id](http://lib.unnes.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

46 Wa Ode Risma, Abdul Gafaruddin, La Ode Kasno Arif. "Pengaruh Luas Lahan, Benih, Tenaga Kerja, Herbisida, dan Pengalaman Berusahatani terhadap Produksi Kacang Tanah di Desa Lindo Kecamatan Wadaga Kabupaten Muna Barat", Jurnal Ilmiah Membangun Desa dan Pertanian, 2024  
Publication <1 %

---

47	Internet Source	<1 %
48	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id">eprintslib.ummgl.ac.id</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://library.upnvj.ac.id">library.upnvj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
53	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet Source	<1 %
54	<a href="http://www.sapos.co.id">www.sapos.co.id</a> Internet Source	<1 %
55	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
56	Ivan Setyo Nugroho, Istiatin Istiatin, Sri Hartono. "Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kualitas Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus dada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boyolali", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023	<1 %

57

Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2022

<1 %

Publication

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# TURNITIN SKRIPSI AKHIR ADE DWINATHAN

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---

PAGE 21

---