

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Pengembangan kompetensi PNS, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan PNS yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional. Untuk itu, sangat wajar apabila pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai. Pengembangan kompetensi PNS yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara merupakan badan yang melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dibidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu badan resmi milik negara yang di naungi oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tugas pokok dimana membantu gubernur dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara merupakan tempat mengembangkan sumber daya manusia atau bisa juga di katakan sebagai tempat pelatihan penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kab/ Kota.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki sikap, perilaku, nilai, norma, serta tanggung jawab yang baik yang terbentuk dari komunikasi, lingkungan non-fisik dari perusahaan tersebut serta budaya organisasi pada badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sumatera Utara guna bisa

menghasilkan kinerja sebagaimana mestinya. Dalam kantor pengembangan sumber daya manusia memerlukan kinerja yang bertujuan mengukur bagaimana kinerja yang sudah dicapai pegawai untuk menentukan seberapa besar pencapaian dari kantor tersebut. Setiap pegawai diharapkan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga nantinya para pegawai mencapai kinerja perusahaan dengan maksimal. Rendahnya kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu masalah yang aktual dan dapat dikaji baik di dalam organisasi publik maupun non publik. Oleh karena itu, organisasi yang efektif akan memaksimalkan kinerja secara berhasil dengan memadukan orang-orang kedalam seluruh sistem kerja.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik yang dilihat dalam kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2012:11), Kinerja individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dalam hal kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, sementara kinerja organisasi adalah hasil gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara juga dapat di ukur melalui aplikasi Karejo yang sudah ditentukan BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Aplikasi ini merupakan aplikasi yang sering digunakan para pegawai untuk mengirimkan tugas para pegawai. Kebutuhan data dan informasi untuk aplikasi karejo pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov sumut terdiri dari data pegawai, data golongan pegawai, data jabatan pegawai, SKP (sasaran kerja pegawai), gaji berkala, data kriteria (target), data realisasi, data penilaian, dan data aktivitas kerja. Dalam aplikasi karejo terdapat bagaimana perilaku kerja, kinerja dan disiplin kerja dari para pegawai. Sehingga dari data tersebut dihasilkan informasi data pegawai, informasi tugas/kegiatan para pegawai dan juga informasi penilaian kerja pegawai

dan perilaku kerja pegawai. Penukuran kinerja pegawai dalam badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera melalui SKP dan perilaku kerja. Pengisian SKP yang di lakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ada yang SKP tahunan dimana di isi setahun sekali dan ada laporan harian yang diisi setiap hari. Dapat di lihat di Tabel 1.1 dimana terdapat data kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara tahun 2021-2022.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2021-2022

Unsur Penilaian Kinerja	2021	2022	Perbandingan
Orientasi Pelayanan	84,8	90,51	Naik
Integritas	85,7	89,98	Naik
Komitmen	84,92	90,81	Naik
Disiplin	85,32	91,08	Naik
Kerja Sama	84,98	90,70	Naik
Kepemimpinan	85,06	91,85	Naik
Rata-rata SKP	89,50	92,16	Naik
Rata-rata	85,98	91,01	Naik

Sumber : SKP Tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara tahun 2021-2022

Dari tabel kinerja diatas dapat kita lihat bahwa perbandingan kinerja dari tahun 2021- 2022 meningkat baik dari segi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan. Maka rata rata dari tabel kinerja di atas diperoleh pada tahun 2021 sebesar 85,98 dan pada tahun 2022 sebesar 91,01 yang diambil dari jumlah keseluruhan data baik di orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan di bagi dengan jumlah pegawai pada kantor tersebut. Unsur penilai kerja (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan) merupakan pelikaian dari kinerja pegawai dan rata rata SKP adalah SKP dari kantor badan pengemb,angan sumber daya manusia prov sumut. Penilaian kinerja pns dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian :

- A. 70% untuk penilaian SKP dan 30% untuk penilaian perilaku kerja
- B. 60 % untuk penilaian SKP dan 40% untuk penilaian perilaku kerja

Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi juga memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Komunikasi merupakan salah satu bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari seluruh aktivitas manusia, dalam aspek kehidupan manusia menggunakan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi merupakan dasar adanya kerja sama, jika dilakukan dengan baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Komunikasi yang baik dan benar dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi seorang di dalam sebuah organisasi. Sebagian besar orang beranggapan bahwa komunikasi itu suatu hal yang mudah dan sudah terbiasa melakukannya. Jika komunikasi yang ingin kita lakukan bertujuan untuk mendapatkan efek dari komunikasi, maka kita akan berfikir dua kali untuk mengatakan bahwa berkomunikasi itu mudah. Oleh karena itu komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah berperan luar biasa demi keberhasilan tujuan instansi.

Hamdan dkk(2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan suatu pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga dapat dikatakan berhasil apabila kedua belah pihak antar pengirim dan penerima informasi dapat memahami serta menyetujui suatu gagasan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyimpulkan dengan . Berdasarkan hasil penelitian (Insyira, 2021) antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. diperoleh thitung $8,550 > t_{tabel} 1,992$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Seorang pimpinan perusahaan di dalam melakukan kegiatan manajemen memerlukan komunikasi dengan bawahannya baik secara horizontal, maupun vertical. Komunikasi itu dipergunakan didalam penyampaian pesan yang

disampaikan oleh manajemen tingkat atas dengan tujuan dapat diterima baik oleh manajemen tingkat menengah maupun manajemen tingkat bawah. komunikasi ada 4 arah dimana : 1 komunikasi *Top Down, Bottom up, Horizontal dan vertical*. Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM) tidak terlepas dari aktivitas komunikasi organisasi yang menerapkan praktek komunikasi. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan komunikasi pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sumatera Utara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dari penjabaran yang diatas, dengan pendekatan 1. *Top down*, dimana komunikasi dan arahan ditetapkan atasan di sampingkan kepada bawahan.. 2. *Bottom up*, dimana komunikasi yang dimaksud di sini untuk menyampaikan ide atau pesan serta laporan dari bawahan kepada atasan.v3. *Horizontal*, dimana komunikasi yang dimaksud disini merupakan komunikasi antara sesama rekan kerja atau sesama pegawai yang memiliki jabatan yang sama. 4. *Diagonal*, dimana komunikasi yang dimaksud merupakan komunikasi yang terjalin antar individu atau kelompok kepada bagian yang berbeda dan tingkat jabatan yang berbeda.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas didalam perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka hubungan antara atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik juga. Hubungan antara atasan dan bawahan, dan sesama rekan kerja termasuk dalam lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai , dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, bawahan ataupun atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dihindari karena mempengaruhi kinerja karyawan. Selain komunikasi, lingkungan non fisik dalam kantor badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sumatera Utara juga sangat di

butuhkan. Berdasarkan hasil penelitian (Reni,dkk 2022) bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja adalah signifikan dengan *meanthreshold* sebesar 0,235, p-value 0,007 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kondisi kerjanon fisik. kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, yangmenyatakan bahwa “tempat kerja non-fisik mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” diterima. Dapat menyimpulkan bahwa variabel lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Lingkungan non fisik dari perusahaan tersebut sudah dijalankan mulai dari hubungan komunikasi antar atasan dan bawahan atau pun sesama rekan kerja sudah terjalin serta atas juga memberikan arahan dan motivasi kepada seluruh pegawai.

Bukan hanya komunikasi dan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara, melainkan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja BPSDM provinsi Sumatera Utara. Dengan adanya budaya organisasi di dalam suatu perusahaan dapat mengukur bagaimana tingkatan dalam suatu organisasi tersebut dalam melihat bagaimana karyawan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Serta dengan adanya budaya organisasi di sebuah perusahaan, dapat membuat suatu rutinitas kegiatan dari para pegawai perusahaan.

Sutrisno (2019; 1) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah berlangsung lama, yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi. Budaya organisasi juga dikenal sebagai budaya perusahaan, adalah seperangkat nilai atau norma yang berlaku dalam jangka waktu yang lama, dianut bersama oleh anggota organisasi (karyawan) dan digunakan sebagai kode etik untuk memecahkan masalah organisasi (masalah perusahaan). Berdasarkan hasil penelitian (Anis, dkk 2021) menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.213 Sig 0.000 Diterima.

Dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara, budaya organisasi sangat di butuhkan dan saat ini sudah dilaksanakan namun belum efektif seperti : 1. menyelenggarakan evaluasi kinerja dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia di luar kantor, seperti di Hotel Niagara yang bertujuan menciptakan kekompakan sesama pegawai dan lingkungan kerja yang harmonis. 2. mengadakan sosialisasi pegawai dan mekanisme kerja pertahunnya yang di harapkan dapat membawa perubahan dalam segala hal pada kantor BPSDM menjadi lebih baik. 3. mengadakan refleksi akhir tahun untuk mengevaluasi semua kegiatan yang di lakukan guna lebih meningkatkan kinerja BPSDM Provsumut. 4. melakukan *motivation* dan *outbound Trainings* di luar kantor,

Berdasarkan pengamatan awal pada objek penelitian , peneliti melihat terdapat permasalahan yang terjadi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dari para pegawai komunikasi dengan pendekatan 1. *Top down*, lintas komunikasi pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara telah terjalin menurut struktur hirarki dimana komunikasi ini diterapkan saat pimpinan menyebarkan informasi dan tugas kepada seluruh tim yang ada dikantor badan pengembangan sumber daya manusia dan didalam konteks ini melewati beberapa step dan memerlukan waktu dalam penyampaian pesan. 2. *Bottom up*, maka lintas komunikasi pada kantor tersebut terjalin dari bawahan kepada atasan dengan dapat dilihat juga menurut hirarki. Dalam konteks ini juga melewati beberapa step step dan juga memerlukan waktu dalam penyampaian ide atau laporan kerja. 3. *Horizontal*, Lintas komunikasi pada konteks ini yang biasa digunakan sesama pegawai yang memiliki jabatan yang sama dan ini sudah terjalin cukup baik. 4. *Diagonal*, lintas komunikasi yang terjalin dimana individu atau seorang pegawai menyampaikan ide/ laporan/ pesan kepada pegawai yang memiliki tingkat jabatan yang berbeda. Komunikasi dalam konteks ini juga sedikit ada hambatan dikarenakan adanya posisi jabatan atasan lebih tinggi. Serta lingkungan non fisik atau hubungan yang terjalin antara atasan kepada bawahan cukup tergolong cukup baik dan budaya organisasi dalam perusahaan telah

terealisasikan rutin atau tidak dan juga peneliti ingin lebih mengetahui mendalam hubungan harmonis seperti apa yang di ciptakan antar para pegawai dengan kepala badan . Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN NON-FISIK, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?
3. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?
4. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi, Lingkungan Non-Fisik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Non-Fisik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah informasi pengetahuan ,serta pemahaman mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan non-fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal jika penulis telah berada dalam dunia kerja.

b. Bagi Pihak kampus (Universitas HKBP NOMMENSEN Medan)

Agar dapat dijadikan masukan atau bahan rujukan oleh mahasiswa yang akan meneliti dan mengembangkan topik yang serupa di kemudian hari.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan perbandingan dengan penelitian selanjutnya,

2. Manfaat Praktis

Agar Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dapat memperhatikan bagaimana komunikasi yang terjalin, lingkungan non-Fisik serta budaya organisasi yang ada di dalamnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan non-fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi yang dapat memotivasi pegawai serta mengukur kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang berdasarkan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 30 tahun 2019, kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:463), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Kemudian menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Torang (2014:74) Kinerja juga dapat di definisikan antara kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja juga dapat di definisikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu

dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi 2017:188).

Berdasarkan teori-teori yang diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek tertentu yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja. Sistem Penilaian Kinerja berdasarkan sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai tolak ukur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur penilaian kinerja individu pegawai sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah perilaku dan sikap kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

2. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan etika, nilai dan norma dalam organisasi.

3. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan sikap untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan engutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri.

4. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan.

5. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerja dan instansi lain untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinana adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

7. SKP (sasaran kerja pegawai)

SKP adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh PNS .

2.1.3 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Terutama dalam membentuk instansi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam instansi. Komunikasi yang berjalan lancar dan efektif dapat dilihat dari efek yang ditimbulkan setelah melakukan komunikasi. Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikan sesuai tujuan yang dimaksud. Usman (2013;470) “komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi tersebut disebut komunikator sedangkan orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikasi”. Jika pesan atau informasi yang diterima mendapatkan respon yang tepat oleh komunikan, artinya informasi tersebut dapat diterima dengan sangat baik. Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja sebaik baiknya.

Tewal (2019) komunikasi juga merupakan aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pelaku komunikasi, komunikasi juga merupakan proses penyampaian Informasi (gagasan,

ide, informasi) dari satu pihak pihak lainnya. Secara umum, komunikasi dilaksanakan baik secara verbal atau lisan asalkan lawan bicara bisa menangkap makna dari apa yang di sampaikan (Oktrima, 2018). Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses atau cara yang dilaksanakan dalam menyampaikan pesan secara langsung maupun lewat media. Komunikasi sering digunakan manusia saat berinteraksi dengan orang lain.

2.1.4 Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017: 150) indikator - indikator komunikasi adalah sebagai berikut.

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
Kinerja yang baik dapat kemudahan dalam memperoleh informasi, memiliki ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang.
2. Identitas komunikasi
Banyaknya terjadi percakapan yang baik, proses kelancaran komunikasi suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi
Komunikasi yang bersifat arus langsung, bertatap muka untuk memudahkan yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan
Mampu memahami apa yang disampaikan oleh seorang komunikator, adanya komunikasi yang baik dapat memudahkan dan memahami pesan yang akan disampaikan.
5. Perubahan sikap
Perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:6), menyatakan bahwa:“secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Lingkungan kerja non-

fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Noorainy 2017). Kemudian Sanjaya (2020) lingkungan kerja non-fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Lingkungan kerja non fisik dapat juga dikatakan sebagai lingkungan kerja psikis dimana keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Wursanto (2017) Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri (Antara, 2015:62). Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi (Panggabean, 2017:5).

Maka dari itu, dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hubungan kerja baik antara dan bawahan serta sesama rekan kerja yang dicerminkan dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017;30) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2. Hubungan kerja antara rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling menjatuhkan sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dengan kekeluargaan.

2.1.7 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi atau yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari serta paling sedikit menerima sebagian dari budaya tersebut agar dapat diterima sebagai bagian dari sebuah organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan mejadi suatu budaya organisasi yang besar, sebagai antisipasi dan gambaran tentang permasalahan umum seperti situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya.

Robbins dan Coulter (2012) Budaya organisasi adalah sikap, tradisi, prinsip, dan nilai yang berpengaruh pada bagaimana anggota organisasi bersikap. *Keyword* budaya di sini ialah pemograman yang memberi gambaran mengenai sebuah proses yang mengikat individu-individu begitu mereka lahirkan. Robert dan Krietner (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Budaya organisasi yang dimaksud merupakan hal yang mendasari identitas perusahaan serta memberikan karakteristik pada organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat memberikan stabilitas bagi organisasi. Kuat lemahnya

budaya dapat diketahui. Jika sebagian besar karyawan memiliki pendapat yang sama tentang misi dan nilai organisasi, dapat dikatakan bahwa budayanya kuat; jika pendapatnya berbeda-beda, maka budayanya lemah (Robbins, 2012). Menurut Sutrisno (2015:2) budaya organisasi adalah sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Sedangkan Pakpahan,dkk (2019) budaya organisasi merupakan kepercayaan dari nilai-nilai suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system nilai, keyakinan, atau norma yang berlaku, serta di ikuti dan sepakati oleh para anggota organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

2.1.8 Dimensi Budaya Organisasi

Robbins (2012) mengemukakan tujuh dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Innovation and risk taking*. Sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. *Attention to detail*. Tingkat di mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. *Outcome orientation*. Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. *People orientation*. Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. *Team orientation*. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim daripada individu
6. *Aggressiveness*. Mengutamakan sejauh mana orang agresif dan kompetitif daripada mudah bergaul.
7. *Stability*. Tingkat di mana kegiatan organisasi mempertahankan status quo berbeda dengan pertumbuhan.

2.1.9 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012) indikator budaya organisasi adalah, sebagai berikut:

1. Inisiatif individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Toleransi terhadap tindakan beresiko adalah Budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk dapat bertindak agresif dan inovatif dalam memajukan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Tercantumkan dalam visi, misi dan tujuan organisasi.

4. Integrasi

Integrasi yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut akan dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen adalah sejauh mana para manajer dapat memberikan arahan atau komunikasi, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini ada beberapa penelitian sebelumnya sebagai sumber dalam menentukan posisi penelitian ini yang dapat di jelaskan pada penelitian terdahulu, yaitu sebagi berikut:

\

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Chaury Syahda Insyira (2021)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa provinsi Sumatera Utara	X1 : Komunikasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2.	Reni Kosvera , Zulfadil , Tri Sukirno Putro. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru	X1 : Lingkungan Kerja Non-Fisik X2 : Budaya Organisasi Y1 : Kepuasan kerja Y2 : Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
3.	Anis Rahmawati Ningrum, Sentot Imam	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya	X1 : Lingkungan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan

	Wahjono, Andi Wardhana , Noer Choidah (2021)	Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo	X2 : Budaya Organisasi Y1 : Kinerja Karyawan		kerja terhadap kinerja karyawan, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan
4.	Mochammad Syaiful Rizal (2019)	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Bondowoso	X1 : Komunikasi X2 : Budaya Organisasi X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang telah ditentukan. Hubungan antara komunikasi dan kinerja adalah positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai SAMSAT Bondowoso.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran ialah model konsep mengenai hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Kerangka teori diturunkan dari konsep yang selaras dengan permasalahan yang sedang dikaji, karena itu menghadirkan asumsi yang wujudnya bagan alur pemikiran yang bisa dirumuskan dalam hipotesis yang bisa diuji.

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Julita & Arianty, 2018) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dan menurut (Arianty, 2016) Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : 1. Pemahaman, 2. Kesenangan, 3. Pengaruh pada sikap, 4. Hubungan yang makin baik, dan 5. Tindakan. Berdasarkan hasil penelitian (Chaury 2021) Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja non fisik mencakup semua situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik interaksinya dengan atasan maupun interaksinya dengan pekerja, maupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan etos kerja yang diperoleh dengan melakukan tugas dan tugas yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian (Reni dkk. 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Wahjono dkk, 2022) Budaya organisasi merupakan sistem yang mengacu kepada makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang

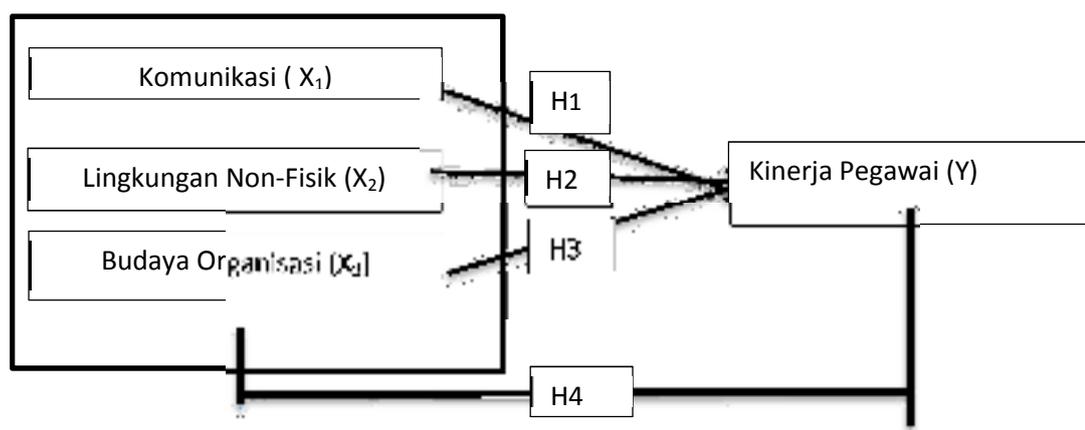
membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut(Wahjono S. I., 2020) Kinerja adalah hasil dan/atau perilaku yang telah diperoleh setelah karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu. Kinerja juga dapat diukur dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab . Hasil penelitian Anis,dkk (2021) ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan Budaya organisasi jika ditingkatkan secara bersama-sama dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi

Mangkunegara (2014:145) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Sedarmayanti (2017:6) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Robbins (2011:321), budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Menurut (Mangkunegara,2013) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian Komunikasi, Budaya Organisasi,Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang telah ditentukan. Hubungan antara komunikasi dan kinerja adalah positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai SAMSAT Bondowoso

Dengan begitu hasil ini juga sejalan dengan temuan atau pengaruh secara parsial dari setiap variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi pada kinerja pegawai. Dengan kata lain ketiga

variabel studi ini ialah faktor yang memang bisa menyebabkan naik turunnya kinerja pegawai. oleh karena itu jika organisasi berupaya guna melakukan peningkatan kinerja pegawai, maka yang harus dilakukan perbaiki dalam ketiga variabel studi ini yakni komunikasi, lingkungan non-fisik, dan budaya organisasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat buat kerangka pemikiran yang dipakai guna melakukan perumusan hipotesis pada studi ini dapat digambarkan menjadi:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang diperoleh dari menyusun kerangka pemikiran, berupa proporsi deduksi. Merumuskan hipotesis berarti membentuk proporsi yang sesuai dengan kemungkinan-kemungkinannya serta tingkat-tingkat kebenarannya sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari kerangka pemikiran tersebut, maka sebagai jawaban sementara penulis menyusun hipotesis yaitu:

- H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
- H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan non-fisik terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

- H3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
- H4 :Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi, lingkungan non-fisik dan budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran seluruh variabel X dan Y dalam penelitian dengan angka-angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif disebut metode tradisional, karena metode ini telah digunakan cukup lama sehingga memiliki tradisi yang panjang sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode *positivistik* karena didasarkan pada filosofi *positivism*. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau lokasi dimana penelitian tersebut akan dilakukan penelitian. Bagian ini sendiri berada dibuat sebagai penjelasan bahwa penelitian tersebut benar-benar dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan dikantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang beralamat di Jalan Ngallengko No.1, Perintis, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20236. Sedangkan waktu penelitian merupakan suatu lertengan waktu dalam menjalankan penelitian ini. waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini dimulai pada pengambilan data pertama yaitu: pada bulan November 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yaitu 76 orang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 76 orang dan masih bisa dijangkau oleh peneliti sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018) teknik Sampiling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka menggunakan non-probability sampling. Menurut Sugiyono (2016) Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Jenis Dan Pengumpulan Data Penelitian

Terdapat dua jenis pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Menurut Sugiyono (2014:131) data primer merupakan data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga dengan data asli. Untuk mendapatkan data primer ini, peneliti harus mengumpulkan data secara langsung. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang pengaruh komunikasi, lingkungan non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang didapat langsung oleh reponden, berdasarkan penyebaran kuesioner dan wawancara pada pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara agar data yang di peroleh penulis merupakan data yang akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer adalah sebagai berikut ini :

- a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu karyawan yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

c. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, lingkungan non-fisik, dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:137) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dapat dikatakan data sekunder merupakan hasil data yang diperoleh selain dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Adapun sumber data yang digunakan peneliti yaitu jurnal, internet, buku dan dokumen. Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari:

- a. Profil Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Artikel jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topik masalah yang diteliti.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atas sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor dengan ketentuan sebagai berikut

Tabel 3.1
Instrumen Pengukuran Skala Likert

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data:

Tabel 3.2
Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikan sesuai tujuan yang dimaksud (Mangkunegara 2017)	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Identitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat Pemahaman pesan 5. Perubahan sikap (Mangkunegara 2017 : 150)	<i>Likert</i>
Lingkungan Non-Fisik (X ₂)	Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik". Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan	1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan 2. Hubungan kerja antara rekan kerja (Sedarmayanti 2017;30)	<i>Likert</i>

	sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti (2017:6)		
Budaya Organisasi (X ₃)	Budaya organisasi adalah sikap, tradisi, prinsip, dan nilai yang berpengaruh pada bagaimana anggota organisasi bersikap. (Robbins dan Coulter 2012)	1. Inisiatif individual 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Pengarahan 4. Integrasi 5. Dukungan manajemen (Robbins 2012)	<i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. (Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 30 tahun 2019 Pasal 1 ayat 10)	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja Sama 6. Kepemimpinan 7. SKP (Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10)	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

3.7 Metode Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk dianalisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

3.8 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program *SPSS Windows* dengan kriteria sebagai berikut:

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total instrument dinyatakan valid.
2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Uji reabilitas merupakan suatu metode penelitian yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α) “menurut sekarang dalam kuncoro adalah *cronbach alpha* (α) $>0,70$. Suatu variabel dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* $>0,70$, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya, bila $\alpha < 0,70$ maka dianggap kurang handal artinya bila variable-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai seberapa distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya sengaja didistribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya di dapatkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Kriteria uji normalitas:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Uji antara lain dengan cara melihat *grafik scatterplot* dan variabel independent.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Analisis regresi ganda sebuah penelitian digunakan untuk menguji terjadi tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas. Analisis ini mensyaratkan untuk mendeteksi besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain. Deteksi ada tidaknya multikorelasi yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variable Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas nilai $VIF > 10$, dan $tolerance > 0,1(10\%)$.

3.10 Metode Analisis Data.

Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara variabel bebas (komunikasi, lingkungan non-fisik, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan aplikasi software *SPSS windows*. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y' = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel Terikat (kinerja pegawai)

X = Variabel Bebas

X1 = Komunikasi

X2 = Lingkungan Non Fisik

X3 = Budaya Organisasi

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b₁ = Besarnya kenaikan (penurunan) Y dalam satuan, jika X1 naik (turun).

b₂ = Besarnya kenaikan (penurunan) Y dalam satuan, jika X2 naik (turun).

b₃ = Besarnya kenaikan (penurunan) Y dalam satuan, jika X3 naik (turun).

e = Error term

3.10.1 Uji Parsial (uji-t)

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

H₀ = secara parsial pengaruh dari variabel bebas (Komunikasi, Lingkungan Non-Fisik dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) tidak signifikan.

H1 = secara parsial pengaruh dari variabel bebas (Komunikasi, Lingkungan Non-Fisik dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) Signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan

- a. H0 diterima : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas signifikan (p-value) dari $t \geq 0,05$
- b. H1 diterima : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas signifikan (p-value) dari $t \leq 0,05$

3.10.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas (komunikasi, lingkungan non-fisik dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

H0 : Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (komunikasi, lingkungan non-fisik dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

H1 : Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (komunikasi, lingkungan non-fisik dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- a. H₀ diterima dan H₁ ditolak : bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi (F-Value) dari nilai $t > \alpha = 0,05$
- b. H₀ ditolak dan H₁ diterima : bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi (F-Value) dari nilai $t < \alpha = 0,05$

3.10.3 Uji Keباikan Sesuai: Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi/ R² berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan variabel terikat semakin kuat. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS.

