

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
RSUP H. ADAM MALIK**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : ESTIANI FAZDLIA BATUBARA
NPM : 1805160116
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

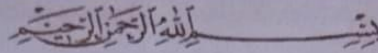
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 27 September 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ESTIANI FAZDLIA BATUBARA
NPM : 1805160116
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA
PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUP H. ADAM MALIK

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. Dr. Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

Penguji II

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

Dembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ESTIANI FAZDLIA BATUBARA
N.P.M : 1805160116
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RS UP H. ADAM MALIK
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Estiani Fazdlia Batubara
NPM : 1805160116
Dosen Pembimbing : H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RS UP H. Adam Malik Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Bagian latar Belakang Masalah	07/07/22	
Bab 2	Kerangka konseptual, tidak pakai persid	07/07/22	
Bab 3	Tabel Populasi Dilengkapi	07/07/22	
Bab 4	Penyakit kelamin yang salah	16/08/23	
Bab 5			
Daftar Pustaka	menyebutkan masalah		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Agustus 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,
Nama : Estiani Fazdlia Batubara
NPM : 1805160116
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUP. H. Adam malik Medan .”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Estiani Fazdlia Batubara

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUP H. ADAM MALIK

ESTIANI FAZDLIA BATUBARA

Program Studi Manajemen

Email :

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di RSUP H. Adam Malik sebanyak 115 pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 53 pegawai yang dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik

**Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir,
Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

ABSTRACT***THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORKING ENVIRONMENT,
CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN H. ADAM MALIK HOSPITAL***

ESTIANI FAZDLIA COAL
Management Study Program
Email :

The purpose of this study is to determine the effect of Communication on Employee Performance, to determine the effect of the Work Environment on Employee Performance, to determine the effect of Career Development on Employee Performance, to determine the effect of Work Motivation on Employee Performance and to determine the effect of Communication, Work Environment, Career Development and Work Motivation on Employee Performance at H. Adam Malik General Hospital. The population in this study were 115 employees working at H. Adam Malik General Hospital, with a total sample of 53 employees using the slovin formula. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The analysis technique used in this study is multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results showed that there is a partial and significant effect of communication on employee performance, there is a partial and significant effect of work environment on employee performance, there is a partial and significant effect of career development on employee performance, there is a partial and significant effect of work motivation on employee performance and there is a simultaneous and significant effect of communication, work environment, career development and work motivation on the performance of H. Adam Malik General Hospital employees

***Keywords: Communication, Work Environment, Career Development, Work
Motivation and Employee Performance***

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr, Wb

*Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik** ". Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk melaksanakan skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun tata bahasanya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun, dalam upaya perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menemukan kendala namun semuanya dapat diselesaikan dengan baik karena bantuan tulus yang diberikan, baik bersifat moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan ketulusan, penulis ucapkan terimakasih kepada :

- 1. Kedua orang tua tercinta yang saya sayangi Ayahanda dan Ibunda tiada hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada saya. Dengan doa restu yang mempengaruhi dalam kehidupan saya, sekiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkahnya.*

2. *Bapak Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
3. *Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
4. *Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
5. *Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
6. *Bapak Jasman Sarifuddin SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
7. *Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
8. *Bapak Rahmad Bahagia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu untuk memberikan bimbingan, memotivasi serta memberikan nasihat yang baik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.*
9. *Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis. Serta seluruh Staff Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama menjalankan pendidikan selama disana hingga selesai menyelesaikan tugas akhir ini.*
10. *Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah menemani, mendukung, dan memberikan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.*

11. Dan kepada semua pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyusun *skripsi* ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam menyelesaikan *skripsi* ini. Semoga *skripsi* ini bermanfaat bagi semua yang membutuhkan, terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, Agustus 2023

Penulis

Estiani Fazdlia Batubara

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja.....	13
2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja	14
2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.5 Indikator Kinerja	16
2.1.2 Komunikasi.....	18
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	18

2.1.2.2 Jenis-Jenis Komunikasi.....	19
2.1.2.3 Tujuan Komunikasi	21
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	21
2.1.2.5 Indikator Komunikasi	22
2.1.3 Lingkungan Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	26
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	29
2.1.4 Pengembangan Karir	31
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	31
2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir	32
2.1.4.3 Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir	34
2.1.4.4 Indikator Pengembangan Karir	37
2.1.5 Motivasi	40
2.1.5.1 Pengertian Motivasi	40
2.1.5.2 Jenis Motivasi	41
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	42
2.1.5.4 Indikator Motivasi.....	44
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	45
2.3 Hipotesis	50
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	52
3.1 Jenis Penelitian.....	52
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	52

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	55
3.4 Populasi dan Sampel	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57
3.6 Teknik Analisa Data	61
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Penelitian	67
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	67
4.1.2 Analisa Variabel Penelitian	69
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	77
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	81
4.1.5 Uji Parsial (Uji t)	82
4.1.6 Uji Simultan (Uji F)	83
4.1.7 Koefisien Determinasi	84
4.2 Pembahasan	85
BAB 5 PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	92
5.3 Keterbatasan Penelitian	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	53
Tabel 3.2 Indikator Komunikasi	53
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 3.4 Indikator Pengembangan Karir	54
Tabel 3.5 Indikator Motivasi.....	55
Tabel 3.6 Rincian Waktu Penelitian.....	55
Tabel 3.7 Jumlah Populasi Pada RSUP Adam Malik Medan	56
Tabel 3.8 Proporsi Sampel Penelitian	57
Tabel 3.9 Skala Pengukuran Likert.....	58
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Komunikasi	58
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	59
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir.....	59
Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	59
Tabel 3.14 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 3.15 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	61
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden menurut Usia	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan.....	68
Tabel 4.4 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi	69
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir...	72
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	73
Tabel 4.8 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	75

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	79
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.11 Uji t	82
Tabel 4.12 Uji F	84
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 4.1 Grafik Histogram77
Gambar 4.2 P-Plot.....	..78
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas-aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih (Bismala, Arianty, & Farida, 2017). Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Kuddy, 2017).

Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Minat dan semangat karyawan akan terbentuk bila para petinggi perusahaan mengerti akan kewajibannya terhadap karyawan dimana kewajiban disini adalah mampu membina, mengarahkan, serta mengerti bagaimana memperlakukan karyawan berdasarkan asas kemanusiaan serta menghargai bahwa karyawan adalah pelaksana dalam kegiatan perusahaan (Meidizar, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2017).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan tersebut. Berdasarkan hasil temuan awal peneliti di RSUP H. Adam Malik Medan, terkait kondisi kinerja kerja pegawai yang diukur berdasarkan tingkat kedisiplinan pegawai, peneliti menemukan bahwa kedisiplinan pegawai RSUP H. Adam Malik belum sepenuhnya berjalan maksimal, hal tersebut terlihat dari tingkat kehadiran pada beberapa pegawai yang belum tepat waktu, beberapa pegawai sering datang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, begitu juga dengan masalah kehadiran, pada beberapa pegawai melalui hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai, menyebutkan bahwa pada beberapa pegawai juga sangat sering tidak hadir untuk melaksanakan kewajiban untuk bekerja sebagai pegawai di RSUP H. Adam Malik.

Tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana apabila ada kinerja pegawai yang tinggi. Namun dengan kondisi lemahnya kondisi kinerja pegawai

yang dialami pegawai akan berdampak terhadap kualitas pencapaian tujuan dari suatu organisasi, atau perusahaan. Terdapat banyak faktor yang secara teori mampu mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai, namun pada penelitian ini faktor yang dinilai memberikan pengaruh terhadap semangat kerja adalah komunikasi.

Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan sangat membutuhkan proses yang lama, salah satunya proses komunikasi harus berjalan efektif karena komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen. Melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Idris, 2021). Seperti yang dikatakan pula oleh (Riyan, 2021) bahwa komunikasi menempati urutan teratas dan berpengaruh terhadap antusiasme kerja. Kerjasama dapat dibentuk melalui komunikasi antara pimpinan maupun karyawan dalam memberikan keterangan tentang pekerjaan kepada karyawan lain. Kerja sama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan kerja para karyawan, karena komunikasi berhubungan secara langsung terhadap proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi.

Komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Srimiatun, 2017) Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai nya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka

mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Selanjutnya menurut (Wijaya & Hamid, 2015) komunikasi merupakan penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat. Komunikasi juga merupakan memberi mengenai informasi kepada orang lain. Proses penyampain informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain disebut komunikasi.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di RSUP H. Adam Malik, ditemukan data bahwa ada jarak dalam komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dan pegawai dengan teman sejawat. Hal ini terlihat ketika pimpinan memberikan perintah kepada pegawai. Pegawai hanya menunduk dan pimpinan tidak menjelaskan perintah secara detail. Sehingga pegawai nampak ketakutan, bukan karena menjalankan perintah atas dasar tanggungjawab. Selain itu komunikasi secara langsung juga jarang terjadi dalam Rumah Sakit.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Luthans, 2016) bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara

kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh (Jaya, Sudibya, & Sudharma, 2017) Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman.

Hasil temuan awal peneliti melalui wawancara peneliti terkait kondisi lingkungan kerja dengan salah satu pegawai RSUP H. Adam Malik, peneliti menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti ruangan kantor untuk bekerja, dan kantin sebagai tempat pegawai bisa beristirahat dan menyantap makanan, menyatakan bahwa ruangan kantor yang sempit dengan hanya berukuran sekitar 4 X 3 untuk 3 orang pegawai di bagian receptionis menyebabkan ruang gerak yang terbatas, ditambah suasana ruangan yang terbilang cukup pengap atau panas menyebabkan kualitas atau semangat kerja pegawai mengalami penurunan. Begitu juga dengan ruangan kantor untuk divisi pegawai yang lain yang mengalami memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung, pegawai kurang merasa nyaman saat bekerja diakibatkan fasilitas seperti pendingin suhu ruangan tidak membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan tahapan yang dilalui seorang karyawan sejalan dengan proses perkembangan, aktivitas dan tanggung jawab yang diterima (Bu'ololo, Fau, & Fau, 2021). Ketika pegawai mendapatkan kepastian mengenai pengembangan karirnya tentu ia akan merasa puas dan lebih semangat dalam bekerja. Semangat kerja yang dimiliki pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pada umumnya dalam suatu perusahaan bagian pimpinan perusahaanlah yang memiliki peran dalam menyusun dan menyesuaikan rencana karir para karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Pendidikan dan pengalaman menjadi tolak ukur berkembangnya karir karyawan dan dimana posisi karyawan yang tepat, pimpinan seringkali hanya terfokus pada mereka yang taraf pendidikan yang lebih tinggi dan kemampuan sesuai pendidikan yang sudah ditempuh tanpa melihat dan memperhitungkan kemampuan dari yang lain.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa Permasalahan pengembangan karir pegawai di RSUP H. Adam Malik terjadi atas dasar kekeluargaan, kedekatan, persahabatan, dan kepentingan pribadi antara pimpinan dan karyawan menimbulkan suatu perbedaan sikap dan perlakuan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya membuat pimpinan merasa yang dekat dengannya lebih dipercaya dibandingkan yang lain, untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi atau bisa disebut karir dalam hal ini lebih meningkat karena istilahnya dipengaruhi orang terdekat dalam hal ini pimpinan perusahaan, belum atas dasar kemampuan, kompetensi,

dan kebutuhan. Namun Seringkali juga perjalanan karir seseorang yang ditempatkan menjadi karyawan masih tergantung pada nasib baik saja.

Peningkatan kualitas sumber daya sebagai pelaku utama pembangunan memerlukan suatu manajemen sumber daya manusia melalui perencanaan karir yang sangat penting dalam kehidupan semua karyawan yang mendambakan kemajuan dan perkembangan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2013). Perusahaan yang baik tidak meremehkan masalah karir ini, sebab hal ini berhubungan dengan kinerja perusahaan.

Selain faktor komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir, faktor motivasi juga dinilai memberikan dampak atau pengaruh terhadap semangat kerja seorang pegawai. dimana motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2014).

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karyawan biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa (Umam, 2018).

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan di dalam perusahaan. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016).

Berdasarkan temuan awal peneliti terkait tingkat motivasi pegawai RSUP H. Adam Malik. Peneliti menemukan bahwa motivasi kerja pegawai masih terbilang sangat rendah, hal tersebut ditandai dengan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap beban pekerjaan yang diberikan pimpinan, pegawai masih sering mengalami keterlambatan saat menyelesaikan tugas yang diberikan, pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab secara penuh terhadap beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Selain itu juga beberapa kelemahan dalam tingkat kemampuan kerja, dimana hal ini dapat terlihat dari Komunikasi diantara sesama pegawai kurang baik, mengakibatkan sering menimbulkan kesalahpahaman sesama pegawai yang berakibat kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal. Seperti halnya hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang harmonis, dimana atasan sering memberikan pekerjaan yang terus menerus, yang terkadang pekerjaan 1 belum selesai, sudah ditambah lagi pekerjaan yang baru, selain itu juga belum ditempatkannya pegawai sesuai dengan kemampuannya dan ketidaksesuaian

pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak optimal

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan yang ditemukan pada penelitian ini, yaitu antara lain sebagai berikut;

1. Menurunnya kinerja pegawai yang ditandai dengan turunnya produktivitas kerja pegawai serta lemahnya kedisiplinan pegawai, yang ditandai dengan tingkat kehadiran yang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan
2. Lemahnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan para pegawai, dan juga antara sesama pegawai, sehingga menurunkan semangat kerjasama pegawai dalam mencapai tujuan organisasi
3. Lingkungan kerja yang belum memadai seperti suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

4. Menurunnya motivasi kerja pegawai serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pegawai. Serta rendahnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap beban pekerjaan yang diberikan pimpinan.
5. Masih rendahnya kemampuan dalam menyelesaikan beban pekerjaan dan membuat laporan hasil kerja ke atasan.
6. Adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis.

1.3 Batasan Masalah

Adapun untuk memperjelas arah penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen/bebas dan Kinerja Pegawai Sebagai variabel dependen/terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik?

5. Apakah Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai RSUP H. Adam Malik?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pegawai RSUP H. Adam Malik.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sekaligus menambah wawasan mahasiswa khususnya Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan merupakan syarat kelulusan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentu kebijakan dan menjadi bahan pertimbangan dalam proses kerja pegawai RSUP H

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut (Muis, 2013) kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil yang sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Menurut (Nawawi, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi factor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Menurut (Robbins, 2015) menyatakan kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawan nya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawan nya.

2.1.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut (Nawawi, 2017) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Menurut (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014) menyatakan level atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik yaitu

1. Pengukuran kualitas

yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2. Pengukuran kuantitas

yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Pengukuran ketepatan waktu

merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan pengukuran kinerja yang umum di kemukakan menurut (Robbins, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Jumlah barang atau jasa yang diproduksi di bagi input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.

2. Efektivitas

Pengukuran kesesuaian tujuan organisasi dan seberapa baik tujuan tersebut dapat dicapai.

3. Peringkat industri dan perusahaan.

Cara yang umum bagi manajer untuk mengukur kinerja perusahaan.

2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut (Nawawi, 2017) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
3. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
4. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
5. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja yang baik menurut (Yuwono, 2015) adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*)
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (H. Wijaya, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.
Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup

2. Tingkat usaha yang dicurahkan Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.
3. Dukungan organisasi Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Menurut (Suddin, 2010) faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Efektivitas
2. Efisiensi
3. Otoritas
4. Disiplin
5. Inisiatif

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Menurut (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

3. Kehandalan kerja

Kehandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4. Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan proses interaksi yang terjadi antara individu atau dengan kelompok berupa penyampaian informasi baik secara lisan maupun tulisan. Di dalam organisasi dibutuhkan yang namanya komunikasi yang baik antara satu orang dengan orang yang lainnya termasuk antara manajer dengan karyawan. Dengan komunikasi, diharapkan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat terselesaikan dengan baik.

Menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2017) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari dalam hubungannya dengan orang lain akan digunakan komunikasi, demikian halnya dalam pekerjaan dilakukan komunikasi agar tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Hartaroe, Mardani, & Abs, 2016) komunikasi adalah proses dimana ide pemikiran dialihkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku mereka. Menurut (Idris, 2021) komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi menggunakan media yaitu bahasa atau simbo-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) mendefenisikan bahwa komunikasi sebagai suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah perpindahan informasi beserta pemahamannya dari satu pihak ke pihak lain, melalui alat-alat berupa simbol-simbol yang penuh arti.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2017) komunikasi yang terjadi dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa jenis komunikasi yang terjadi bisa berbentuk:

1. Komunikasi ke bawah, komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya.

Fungsi arah komunikasi dari atas ke bawah ini ialah: pemberian atau penyampaian intruksi kerja (*job intruction*), penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan, penyampaian

informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku, pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Komunikasi ke atas, ketika bawahan memberikan umpan balik pada atasan, atau komunikasi yang terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya.

Fungsi arah komunikasi dari bawah ke atas ialah: penyampaian informasi tentang pekerjaan-pekerjaan atau tugas yang sudah dilaksanakan, penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan, penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan, penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.

3. Komunikasi lateral, komunikasi horizontal sesama anggota dalam kelompok.

Komunikasi digunakan untuk mempermudah terjadinya koordinasi diantara anggota kelompok sehingga tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas di antara anggota. Fungsi arah komunikasi horizontal ini ialah: memperbaiki koordinasi tugas, upaya pemecahan masalah, saling berbagi informasi, upaya pemecahan konflik dan membina hubungan melalui kegiatan bersama.

Sedangkan menurut (Rustan & Hakki, 2017) Jenis komunikasi yang dilakukan oleh manusia terdiri dari komunikasi verbal dan komunikasi non verbal, yaitu :

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah jenis komunikasi yang dilakukan menyampaikan

pesan dengan menggunakan kata-kata baik lisan maupun tulisan.

2. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal adalah jenis komunikasi yang digunakan oleh manusia menyampaikan pesan tanpa menggunakan kata-kata atau dapat dikatakan dengan bahasa gerak tubuh

2.1.2.3 Tujuan Komunikasi

Secara sederhana, tujuan umum komunikasi organisasi adalah untuk memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya organisasi. Menurut (Octavia & Dyatmika, 2022), ada empat tujuan komunikasi dalam organisasi, yakni:

1. Menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat
2. Membagi informasi
3. Menyatakan perasaan dan emosi
4. Melakukan koordinasi

Menurut (Alhusin, 2017) menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi menyatukan fungsi manajerial dan komunikasi diperlukan untuk

1. Menentukan dan menyebarkan tujuan perusahaan
2. Mengembangkan rencana
3. Mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lain dengan cara yang efektif dan efisien

4. Memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan suatu suasana yang harmonis

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Winarti, 2017) pada umumnya ada tiga faktor penentu dalam suatu proses komunikasi, yaitu :

1. Manusia, unsur manusia dengan pengaruh kompleksitas latar belakang sosial budaya. Komunikasi yang terjadi jika over lapping antara pihak yang berkomunikasi tidak berbentuk atau sangat kecil. Keberhasilan komunikasi juga dipengaruhi oleh kesamaan sistem sinyal yang digunakan partisipan.
2. Kebutuhan, minat, relevansi berita ataupun pesan bagi komunikan semakin tinggi kebutuhan, minat relevansi informasi/pesan untuk komunikan semakin dapat berlangsung suatu komunikasi.
3. Ketepatan atau kesesuaian penggunaan, media, alat saluran dan metode penyampaian informasi/pesan/berita dari komunikator.

Menurut (Ganyang, 2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni :

1. Penyampai : Pengetahuan dan keterampilan penyampai, sikap penyampai, kondisi fisik penyampai, kondisi kesehatan dan mental penyampai.
2. Penerima : pengetahuan dan keterampilan bersama, sikap penerima, kondisi fisik penerima, kondisi kesehatan dan mental penerima.
3. Faktor lain : suasana lingkungan saat berkomunikasi langsung, media komunikasi yang digunakan.

2.1.2.5 Indikator Komunikasi

Organisasi umumnya terjadi gap antara komunikasi internal pegawai dengan pimpinan atau manajemen organisasi yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional pegawai. Menurut (Julita & Arianty, 2018) menyatakan indikator komunikasi ialah Keterbukaan, Pemberian Petunjuk dan bimbingan kerja, Dukungan prestasi kerja, Kesamaan.

Menurut (Sartika, 2019) menyatakan bahwa indikator-indikator komunikasi yaitu:

1. Pemahaman

Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Adapun menurut (Daryanto & Abdullah, 2015) indikator dalam mencapai komunikasi ada empat yaitu :

1. Pemahaman; ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan; yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap; komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang berkomunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.
4. Hubungan baik; bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal, yakni untuk membina hubungan baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas bekerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja mampu membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bisa bekerja.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang di bebankan”. Sedangkan menurut pendapat (Elizar & Tanjung, 2018) lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Adapun (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman,

nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) manfaat lingkungan kerja yaitu

1. Meningkatkan produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisien kualitas kerja
3. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

Sedangkan menurut pendapat (Siagian & Khair, 2018) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang dihadapi karyawan di tempat kerja yang mencakup bahan yang dihadapi, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun dalam tim serta sarana dan prasarana yang memadai menjadi kondisi kerja yang kondusif, (Pranata, 2021) Sedangkan menurut (Handayani & Daulay, 2020) mengemukakan faktor lingkungan kerja adalah:

1. Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karena suhu dapat sesuai ruangan dan kenyamanan karyawan.

2. Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan

3. Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

Menurut (Pranata, 2021) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien

dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya

bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya

adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Tidak

kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kabisingan yang serius

dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adaya bau-baun di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakai “*air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja. Dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mennjadi tempat karyawan menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakan Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga karyawan

dapat merasa nyaman dan aman ketika bekerja. (Siagian & Khair, 2018)

Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Suasana kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2. Hubungan karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu

saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama

karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Dalam hal ini tentu saja berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja dan pension. Menurut (Sunyoto, 2015) pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2015). Menurut (Handoko, 2016) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Menurut (Simamora, 2015) “Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Adapun tujuan pengembangan karir menurut (Mangkunegara, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahterannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
7. Mengurangi turnover (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang.

Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2014) tujuan pengembangan karir adalah:

1. Membantu memecahkan persoalan operasional.
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
3. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. (Tohardi, 2011) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah :

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh oaring disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang oaring yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5. Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsi nya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan

Sedangkan menurut (S. Siagian, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.1.4.4 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2016) mengemukakan ada 3 dimensi dalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

1. Pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang, semakin baik pula ia melakukan pekerjaannya. Juga, semakin baik pendidikan seseorang, semakin sadar pula ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan, yang diukur dengan indikator:

- a. Latar Belakang Pendidikan Latar belakang pendidikan adalah kesesuaian jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengikuti pelatihan.
- b. Wawasan Pengetahuan Wawasan pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kompetensi.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Frekuensi pelatihan Frekuensi pelatihan adalah ukuran yang menunjukkan jumlah atau kuantitas besarnya atau seringnya dilakukan suatu pelatihan untuk karyawan di dalam perusahaan.
- b. Keahlian tertentu Keahlian tertentu merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran tertentu. Hal itu adalah

kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang yang lain.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Masa bekerja Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang diperoleh.
- b. Penguasaan pengetahuan Penguasaan Pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan, meliputi pemahaman terhadap pengembangan diri dan profesi.
- c. Keterampilan Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal).

Menurut (Simamora, 2015) dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi :

1. Mutasi, seperti Promosi, Rotasi dan Demosi

2. Seleksi, seperti Penerimaan pendahuluan via surat lamaran, Psikotes , Wawancara seleksi, Tes keseatan, Wawancara oleh penyelia dan Keputusan penerimaan
3. Penempatan, seperti Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja, Pengalaman kerja
4. Pendidikan, seperti Tingkat pendidikan yang di syaratkan dan Pendidikan alternatif
5. Pelatihan, seperti Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan dan Sasaran

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman (Mesiono, 2018) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut (Umam, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut (Afandi, 2018) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang eftimal.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

2.1.5.2 Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun menurut (Fahmi, 2016) mengenai jenis-jenis motivasi terbagi atas :

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

2. Motivasi Instrinsik (dari dalam)

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2. Motivasi Instrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Suwanto & Koesmono, 2018) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti : Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2. Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut (Sutrisno, 2014) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.1.5.4 Indikator Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4. Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut (Yuliana, 2017) indikator motivasi terdiri atas :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu :

- a. Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan
- b. Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga karyawan

2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu :

- a. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja

- b. Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja
3. Kebutuhan Sosial
- a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan
 - b. Tingkat persamaan kedudukan karyawan dihadapan pemimpin
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu :
- a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan
 - b. Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu :
- a. Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi kerja yang baik dalam suatu organisasi sangat berperan baik dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut (Bu'ololo et al., 2021) menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maka pegawai akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan organisasi. Pendapat tersebut jelas bahwa ketika terjadinya celah atau keregangan pada suatu komunikasi antara pegawai terhadap pimpinan maupun rekan kerjanya karena dipengaruhi beberapa faktor seperti kondisi psikologi maka semangat kerja pegawai dapat menurun. Jadi, seharusnya setiap personil organisasi memiliki kemampuan dalam komunikasi terhadap sesama rekan kerja maupun atasan guna untuk meningkatkan semangat bagi setiap rekan

kerja yang lain dan pada akhirnya mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan bersama.

Menurut (Srimiatun, 2017) Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai nya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020), menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rifa' i, 2019) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Farisi & Lesmana, 2021), (Siswadi, Yusnandar, & Larasati, 2021), (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Arianty & Julita, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), dan (Bahagia et al., 2018) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang (Bahri & Nisa, 2017).Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut (Rivai & Sagala, 2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir yang baik, pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya, secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Jadi pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi. Apabila karir seorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan akan membawa pengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja juga didukung oleh penelitian dari (Faustyna & Jumani, 2015) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

2.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melakukan suatu pekerjaan bagi setiap karyawan perusahaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu rasa semangat atau kegairahan dalam melakukan pekerjaan, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwanto & Koesmono, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2014) “Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

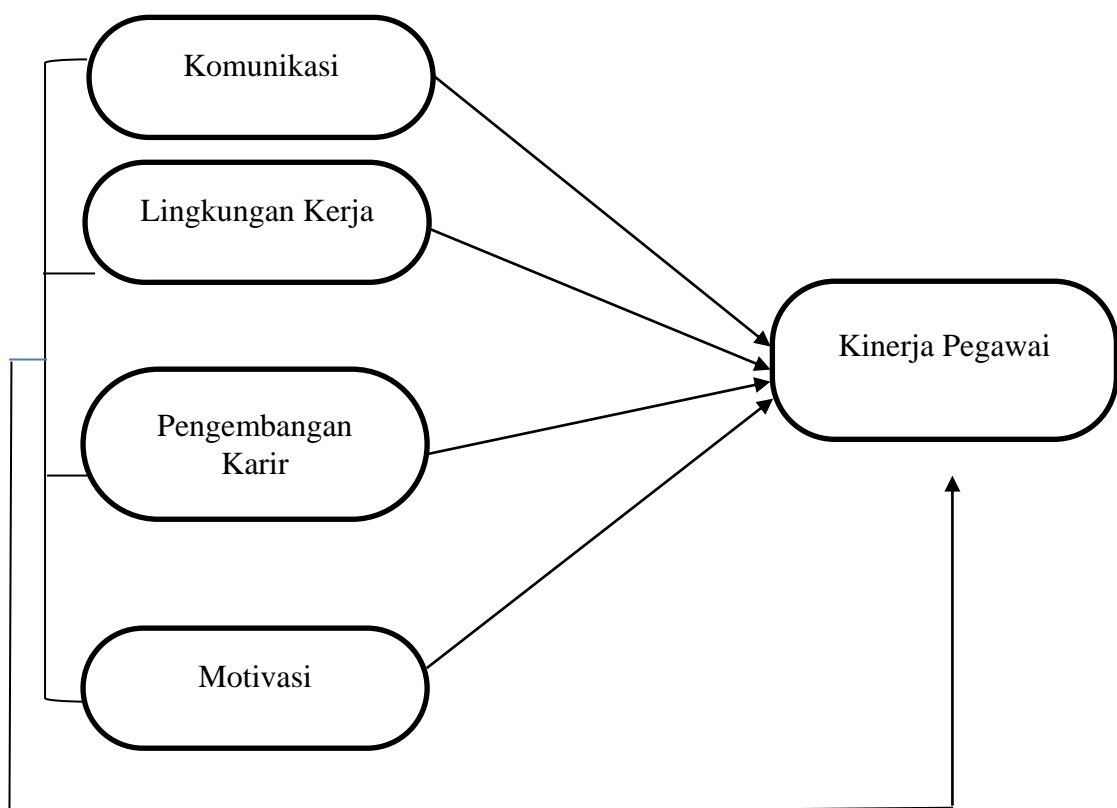
Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana hasil penelitian menurut (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019); (S. M Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2014); (Bahri & Nisa, 2017); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Bungawati, 2016) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2.2.5 Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, sebab kinerja pegawai akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja

yang akhirnya akan berdampak pada tidak tercapainya target-target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berikut merupakan hipotesis awal yang ditemukan dalam penelitian ini :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai RSUP H. Adam Malik
3. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai RSUP H. Adam Malik
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai RSUP H. Adam Malik
5. Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. AdamMalik

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2017) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2019) adalah:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Kehandalan kerja
4.	Sikap kerja

Sumber : (Mangkunegara, 2019)

3.2.2 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi (X₁)

Komunikasi kerja merupakan salah satu bagian terpenting dari aktivitas manusia. Artinya bahwa komunikasi tidak dapat terlepas dari kehidupan manusia dimana hal tersebut menjadi perantara antara individu terhadap orang lain. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator komunikasi kerja menurut (Daryanto & Abdullah, 2015) adalah:

Tabel 3.2
Indikator Komunikasi

No	Komunikasi
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh pada sikap

Sumber : (Daryanto & Abdullah, 2015)

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Suasana Kerja
2.	Hubungan Karyawan
3.	Tersedianya Fasilitas

Sumber : (Siagian & Khair, 2018)

3. Pengembangan Karir (X_3)

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Indikator Pengembangan Karir

No.	Indikator
1.	Pendidikan
2.	Pelatihan
3.	Pengalaman kerja

Sumber : (Handoko, 2016)

4. Motivasi Kerja (X_4)

Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk dapat mengarahkan perilakunya pada pencapaian dari tujuan organisasi. Adapun indikator digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah :

Tabel 3.5
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Usaha Untuk Maju
4.	Ketekunan
5.	Pemanfaatan Waktu

Sumber : (Mangkunegara 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan yang beralamat di Jalan Sakti Lubis No. 1, Siti Rejo I, Medan Kota, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20217.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai dengan September 2023

Tabel 3.6
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agus				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																												
2	Pengambilan data																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Riset																												
5	Pengolahan data																												
6	Penulisan Skripsi																												
7	Bimbingan Skripsi																												
8	ACC Skripsi																												

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUP H. Adam Malik Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Adam Malik. Jumlah populasi penelitian yaitu 115 karyawan, yang dibagi berdasarkan unit kerja masing-masing pegawai seperti pada tabel di bawah ini;

Tabel 3.7
Jumlah Populasi Pada RSUP Adam Malik Medan

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Unit Medik dan Perawat	63
2	Unit Sumber Daya Manusia dan Pendidikan	12
3	Unit Keuangan	15
4	Unit Operasional	25
Total		115

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel ini menggunakan *non-probability* tepatnya *purposive sampling*. (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan data populasi yang ada, maka untuk menghitung besarnya sampel digunakan rumus *Slovin* dengan presisi 10% dengan tingkat kepercayaan 90%, (Sugiyono, 2017) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

ket :

n = Besarnya sampel
 N = Besarnya populasi
 d^2 = Presisi

Berdasarkan rumus *Slovin*, maka banyaknya sampel yang diambil sebagai

bahan penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{115 * 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 115 pegawai tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 53 pegawai.

Tabel 3.8
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Unit Medik dan Perawat	63 Orang	$N = \frac{63}{115} \times 53$	29
2	Unit Sumber Daya Manusia dan Pendidikan	12 Orang	$N = \frac{12}{115} \times 53$	6
3	Unit Keuangan	15 Orang	$N = \frac{15}{115} \times 53$	7
4	Unit Operasional	25 Orang	$N = \frac{25}{115} \times 53$	11
Jumlah Sampel				53

Sumber: RSUP Adam Malik Medan

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut (Sugiyono, 2017) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju/Tepat	5
b. Setuju /Tepat	4
c. Kurang Setuju /Tepat	3
d. Tidak Setuju /Tepat	2
e. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probailitas koefisien korelasinya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti item valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel berarti item tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Komunikasi

No Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1.	0,825	0,266	Valid
2.	0,883	0,266	Valid
3.	0,900	0,266	Valid
4.	0,787	0,266	Valid
5.	0,825	0,266	Valid
6.	0,856	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,811	0,266	Valid
2.	0,912	0,266	Valid
3.	0,817	0,266	Valid
4.	0,873	0,266	Valid
5.	0,882	0,266	Valid
6.	0,897	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,879	0,266	Valid
2.	0,818	0,266	Valid
3.	0,909	0,266	Valid
4.	0,841	0,266	Valid
5.	0,851	0,266	Valid
6.	0,869	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.13
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,862	0,266	Valid
2.	0,800	0,266	Valid
3.	0,905	0,266	Valid
4.	0,859	0,266	Valid
5.	0,824	0,266	Valid
6.	0,830	0,266	Valid
7.	0,857	0,266	Valid
8.	0,757	0,266	Valid
9.	0,740	0,266	Valid
10.	0,868	0,266	Valid

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.14
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,874	0,266	Valid
2.	0,857	0,266	Valid
3.	0,874	0,266	Valid
4.	0,852	0,266	Valid
5.	0,920	0,266	Valid
6.	0,856	0,266	Valid
7.	0,845	0,266	Valid
8.	0,872	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran penelitian ini dilakukan dengan *caraone shot* (Pengukuran sekali saja). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus :} \\ \alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Dimana:

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

S_x = jumlah varians skor total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\geq 0,60$ maka reabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\leq 0,60$ maka reabilitas cukup baik.

Tabel 3.15
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,920	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,932	Reliabel
Pengembangan Karir	0,930	Reliabel
Motivasi Kerja	0,949	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,953	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument mengenai komunikasi (Variabel X_1) sebesar 0,920 (reliabel), lingkungan kerja (variabel X_2) sebesar 0,932 (reliabel), pengembangan karir (variabel X_3) sebesar 0,930 (reliabel), motivasi kerja (variabel X_4) sebesar 0,949 (reliabel), kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,953 (reliabel)

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan tahap:

1. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara

simultan. Teknik analisis berganda ini dilakukan dengan bantuan *software* statistik yaitu *SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution)*.

Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Komunikasi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Pengembangan Karir

X₄ = Motivasi

a = Konstan

b = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard Error

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2018) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan dilakukan uji normalitas adalah : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik”.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi

dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, dasar pengambilan keputusannya adalah :

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

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi antara variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Menurut (Ghozali, 2018) uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation*

factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heterokedastisitas. Menurut (Ghozali, 2018) uji heterokedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Untuk menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heterokedastisitas.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel

dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t, dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t
 r = Nilai Koefisien korelasi
 n = Jumlah Sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Uji F dapat dihitung dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
 N = jumlah sampel
 k = jumlah variabel
 R = koefisien korelasi ganda

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Menurut (Ghozali, 2018) uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinan

R^2 = Determinan



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUP H. Adam Malik. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel (X_1), 6 pertanyaan untuk variabel (X_2), 6 pertanyaan untuk variabel (X_3), 10 pertanyaan untuk variabel (X_4) dan 8 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah komunikasi, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel X_3 adalah pengembangan karir, yang menjadi variabel X_4 adalah motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 53 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	20 orang	38 %
2	Pria	33 orang	62 %
	Jumlah	53 orang	100%

ur : data yang diolah (2023)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di RSUP H. Adam Malik terdiri dari 20 orang wanita (38%) dan pria sebanyak 33 orang

(62%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai RSUP H. Adam Malik adalah pria, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada pria

2. Karakteristik Responden menurut Usia

Adapun deskripsi responden menurut usia terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden menurut Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 25 tahun	7 orang	13%
2.	26 – 35 tahun	32 orang	60%
3.	36 – 45 tahun	10 orang	19%
4.	Di atas 46 tahun	4 orang	8%
Jumlah		53 orang	100%

Sumber : data yang diolah(2023)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa usia responden yang terbesar adalah 26 sampai 35 tahun, yakni sebanyak 32 orang atau 60%, sehingga dapat disimpulkan bahwa usia pegawai yang bekerja RSUP H. Adam Malik usia muda yang masih produktif.

3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	10 orang	19%
2.	D-3	3 orang	6%
3.	S1	38 orang	72%
4.	S2	2 orang	3%
Jumlah		53 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 38 orang atau 72%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang berada pada pendidikan Sarjana.

4.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh 4 variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel pengembangan karir (X_3), variabel motivasi kerja (X_4) dengan satu variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	43	20	38	10	19	0	0	0	0	53	100
2	27	51	21	40	4	8	1	2	0	0	53	100
3	22	42	20	38	9	17	1	2	1	2	53	100
4	23	43	25	47	4	8	1	2	0	0	53	100
5	29	55	16	30	8	15	0	0	0	0	53	100
6	30	57	15	28	8	15	0	0	0	0	53	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat,

mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 43%

2. Dari jawaban kedua mengenai memahami strategi/tata aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
3. Dari jawaban ketiga mengenai komunikasi yang terjadi selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 42%
4. Dari jawaban keempat mengenai komunikasi yang terjadi dapat membangun hubungan instansi antar karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47%
5. Dari jawaban kelima mengenai sikap dapat mendorong saya agar lebih semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
6. Dari jawaban keenam mengenai berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa komunikasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	51	12	23	14	26	0	0	0	0	53	100
2	29	55	14	26	8	15	2	4	0	0	53	100
3	25	47	17	32	11	21	0	0	0	0	53	100
4	19	36	25	47	8	15	1	2	0	0	53	100
5	21	40	21	40	10	19	1	2	0	0	53	100
6	20	38	24	45	8	15	1	2	0	0	53	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
2. Dari jawaban kedua mengenai penerangan dan sirkulasi udara sudah baik, mayoritas menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
3. Dari jawaban ketiga mengenai terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47%
4. Dari jawaban keempat mengenai saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47%

5. Dari jawaban kelima mengenai fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja lengkap dalam mendukung aktivitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 40%
6. Dari jawaban keenam mengenai ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 45%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik. Terbukti jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	49	21	40	4	8	2	4	0	0	53	100
2	24	45	20	38	9	17	0	0	0	0	53	100
3	24	45	18	34	11	21	0	0	0	0	53	100
4	25	47	18	34	10	19	0	0	0	0	53	100
5	27	51	16	30	9	17	1	2	0	0	53	100
6	26	49	16	30	11	21	0	0	0	0	53	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49%
2. Dari jawaban kedua mengenai orang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45%
3. Dari jawaban ketiga mengenai program pelatihan para peserta termotivasi untuk memberikan yang terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45%
4. Dari jawaban keempat mengenai pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47%
5. Dari jawaban kelima mengenai pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
6. Dari jawaban keenam mengenai pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahankesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa pengembangan karir melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik. Terbukti jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	49	16	30	10	19	1	2	0	0	53	100
2	27	51	17	32	8	15	1	2	0	0	53	100
3	23	43	17	32	12	23	1	2	0	0	53	100
4	25	47	17	32	8	15	3	6	0	0	53	100
5	27	51	19	36	4	8	3	6	0	0	53	100
6	29	55	16	30	7	13	1	2	0	0	53	100
7	26	49	20	38	7	13	0	0	0	0	53	100
8	27	51	12	23	13	25	1	2	0	0	53	100
9	22	42	22	42	7	13	2	4	0	0	53	100
10	29	55	12	23	9	17	3	6	0	0	53	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
3. Dari jawaban ketiga mengenai termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 43%

4. Dari jawaban keempat mengenai berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47%
5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan dengan presentase sebesar 51%
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 42%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik. Terbukti jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	58	14	26	8	15	0	0	0	0	53	100
2	30	57	16	30	7	13	0	0	0	0	53	100
3	27	51	20	38	5	9	1	2	0	0	53	100
4	26	49	14	26	13	25	0	0	0	0	53	100
5	25	47	16	30	12	23	0	0	0	0	53	100
6	28	53	12	23	13	25	0	0	0	0	53	100
7	29	55	16	30	7	13	1	1	0	0	53	100
8	27	51	16	30	10	19	0	0	0	0	53	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58%
2. Dari jawaban kedua mengenai teratur dalam menggunakan peralatan kantor dapat mengukur tingkat hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%

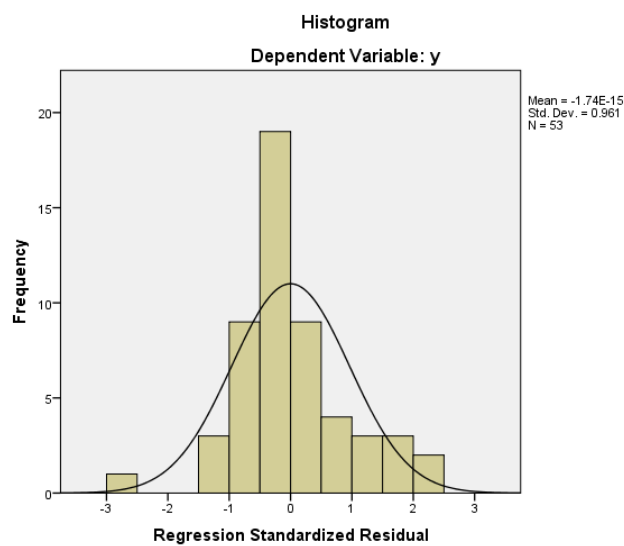
3. Dari jawaban ketiga mengenai menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
4. Dari jawaban keempat mengenai pencapaian kerja saya mampu melebihi target, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49%
5. Dari jawaban kelima mengenai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47%
6. Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

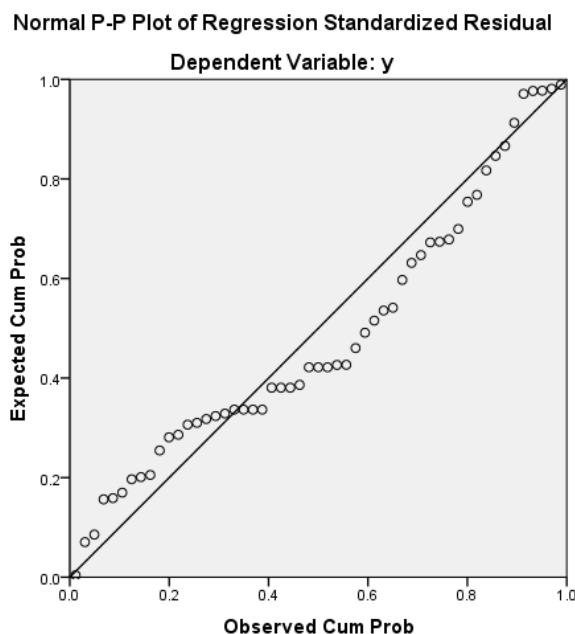
Uji normalitas menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji histogram dan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti

lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$.

Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika t hitung $> t_{table}$ dan VIF hitung lebih $< VIF_{table}$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.022	1.398		.016	.987		
x1	.323	.118	.231	2.739	.009	.191	5.238
x2	.405	.146	.312	2.769	.008	.107	9.377
x3	.341	.135	.254	2.522	.015	.133	7.491
x4	.170	.074	.218	2.305	.026	.151	6.635

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti (2023)

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

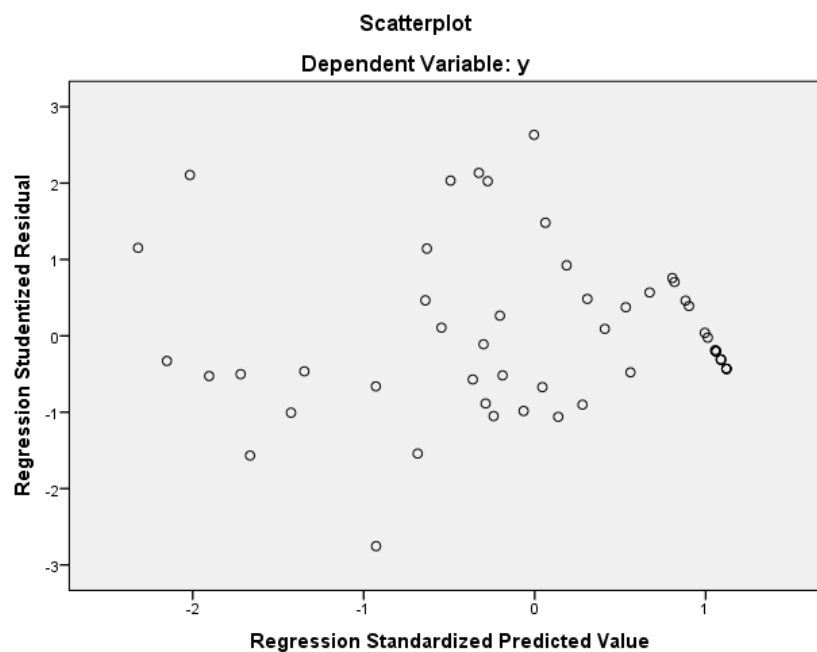
- Komunikasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,191 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 5,238 lebih kecil dari 10.
- Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,107 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 9,377 lebih kecil dari 10.
- Pengembangan Karir (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,133 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 7,491 lebih kecil dari 10.
- Motivasi Kerja (X_4) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,151 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 6,635 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel komunikasi, lingkungan kerja,

pengembangan karir dan motivasi kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.022	1.398		.016	.987		
x1	.323	.118	.231	2.739	.009	.191	5.238
x2	.405	.146	.312	2.769	.008	.107	9.377
x3	.341	.135	.254	2.522	.015	.133	7.491
x4	.170	.074	.218	2.305	.026	.151	6.635

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,022 + 0,323X_1 + 0,405X_2 + 0,341X_3 + 0,170X_4 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 0,022.

Jika variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,022.

2. Koefisien Komunikasi X_1

Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,323. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk komunikasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 32,3%.

3. Koefisien Lingkungan Kerja X_2

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,405. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 40,5%.

4. Koefisien Pengembangan Karir X_3

Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,341. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk pengembangan karir akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 34,1%.

5. Koefisien Motivasi Kerja X_4

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,170. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 17%.

4.1.5 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.022	1.398		.016	.987		
x1	.323	.118	.231	2.739	.009	.191	5.238
x2	.405	.146	.312	2.769	.008	.107	9.377
x3	.341	.135	.254	2.522	.015	.133	7.491
x4	.170	.074	.218	2.305	.026	.151	6.635

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung} (2,739) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,769) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengembangan karir diperoleh $t_{hitung} (2,522) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} (2,305) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

4.1.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan

pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1435.168	4	358.792	172.935	.000 ^b
	Residual	99.587	48	2.075		
	Total	1534.755	52			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (172,935) > F_{tabel} (2.57)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

4.1.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.967 ^a	.935	.930	1.44039	2.136

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,930 atau 93% yang berarti bahwa terdapat hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik Pada tabel juga ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,930 atau 93% yang artinya pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik sebesar 93%, sedangkan sisanya 7% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya stres kerja, kepemimpinan dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja), berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi diperoleh t_{hitung} (2,739) > t_{tabel} (2,009) dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

Komunikasi kerja yang baik dalam suatu organisasi sangat berperan baik dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut (Bu'ololo et al., 2021) menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai,

karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maka pegawai akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan organisasi. Pendapat tersebut jelas bahwa ketika terjadinya celah atau keregangan pada suatu komunikasi antara pegawai terhadap pimpinan maupun rekan kerjanya karena dipengaruhi beberapa faktor seperti kondisi psikologi maka semangat kerja pegawai dapat menurun. Jadi, seharusnya setiap personil organisasi memiliki kemampuan dalam komunikasi terhadap sesama rekan kerja maupun atasan guna untuk meningkatkan semangat bagi setiap rekan kerja yang lain dan pada akhirnya mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan bersama.

Menurut (Srimiatun, 2017) Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai nya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020), menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rifa' i, 2019) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,769) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Farisi & Lesmana, 2021), (Siswadi, Yusnandar, & Larasati, 2021), (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Arianty & Julita, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), dan (Bahagia et al., 2018) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengembangan karir diperoleh $t_{hitung} (2,522) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang (Bahri & Nisa, 2017). Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut (Rivai & Sagala, 2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir yang baik, pengembangan karir

adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya, secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Jadi pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi. Apabila karir seorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan akan membawa pengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja juga didukung oleh penelitian dari (Faustyna & Jumani, 2015) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} (2,305) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik.

Dalam melakukan suatu pekerjaan bagi setiap karyawan perusahaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu rasa semangat atau kegairahan dalam melakukan pekerjaan, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwanto & Koesmono, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2014) “Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana hasil penelitian menurut (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019); (S. M Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2014); (Bahri & Nisa, 2017); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Bungawati, 2016) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai

5. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik. Dengan nilai $F_{hitung} (172,935) > F_{tabel} (2.57)$ dengan tingkat signifikansi 0.000 dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,930 atau 93% yang artinya pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik sebesar 93%,

sedangkan sisanya 7% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya stres kerja, kepemimpinan dan variabel lainnya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, sebab kinerja pegawai akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja yang akhirnya akan berdampak pada tidak tercapainya target-target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik. Responden pada penelitian ini berjumlah 53 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik
2. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik
3. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik
4. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik
5. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUP H. Adam Malik

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya dari RSUP H. Adam Malik dapat memberikan lebih memperhatikan karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja dengan memberikan penghargaan berupa gaji, tunjangan promosi jabatan dalam

pendapatan lainnya bagi para karyawan sehingga prestasi kerja dapat tercapai.

2. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan sosialisasi kepada semua karyawan agar diantara unit kerja terjalin hubungan yang harmonis demi tercapainya tujuan perusahaan
3. Pengembangan karir pada RSUP H. Adam Malik dalam klasifikasi baik namun hubungan antara atasan dan bawahan perlu dibina kembali agar terjalin hubungan yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan, agar dapat saling mendukung dalam pengembangan karir sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan
4. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau karyawan perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel, yaitu komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja. sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang

didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisisioner secara tertulis tanpa dilengkapi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Alhusin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N., & Julita, J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(5), 195–205.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Prilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Bu'ololo, A., Fau, S. H., & Fau, F. J. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 61–72.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Bungawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Jurnal Competitiveness*, 10(2), 1–15.
- Daryanto, & Abdullah. (2015). *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*. Jakarta: Presentasi Pustaka.

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1–9).
- Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). Prodi manajemen, 82–94.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasibuan, Siti Maisarah, & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Idris, Z. I. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 288–297.
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi serta kompensasi terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan kabupaten tabanan. *Jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Papers*, 1(1), 195–205.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.

- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. . A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Meidizar, G. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk). *e-Proceeding of Management*, 3(2), 1032–1040.
- Mesiono, M. (2018). *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muis, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Industri*. Bogor: IPB Press.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Nawawi, I. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Octavia, R. D., & Dyatmika, S. W. (2022). Pengaruh Komunikasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(1), 213–221.
- Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT . Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 275–283.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal*

- Ekonomedia*, 8(1), 1–15.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyan, P. A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB) E-ISSN*, 1(1), 61–71.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Coulter Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA*, 4(2), 254–264.
- Saripuddin, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coca Colabottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–13.
- Sartika, S. (2019). Strategi Komunikasi Guru Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Siswa Di MIS Aisyiyah Percut Sei Tuan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]*, 2(6), 648–658.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reneka Cipta.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–16.
- Srimiatun. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja

- Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epiche* 1(1), 19–28.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 1–8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi kedua*. Yogyakarta.: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suwanto, S., & Koesmono, K. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijaya, A. R., & Hamid, D. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–7.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Winarti, E. (2017). *Pengembangan Kepribadian*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Yuwono. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Medan, Agustus 2022

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
RSUP H. Adam Malik
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Pengisian Angket**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ESTIANI FAZDLIA BATUBARA**

Npm : **1805160116**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(ESTIANI FAZDLIA BATUBARA)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
RSUP H. ADAM MALIK**

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : < 25 tahun 36 – 45 tahun
 26 – 35 tahun Di atas 46

tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat masing-masing.

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

ANGKET (KUISONER)

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KOMUNIKASI	Penilaian				
	Pemahaman	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sebagai komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat					
2.	Saya Memahami strategi/tata aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi.					
	Kesenangan					
3.	Proses komunikasi yang terjadi selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.					
4.	Komunikasi yang terjadi dapat membangun hubungan instansi antar karyawan					
	Pengaruh Pada Sikap					
5.	Sikap dapat mendorong saya agar lebih semangat dalam bekerja.					
6.	Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim saya.					

No	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
1.	Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
2.	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik.					
	Hubungan Karyawan					
3.	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat.					
4.	Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
	Tersedianya Fasilitas					
5.	Fasilitas kerja yang sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya..					
6.	Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja.					

No	PERNYATAAN PENGEMBANGAN KARIR	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pendidikan					
1.	Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan.					
2.	Saudara berpendapat orang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula.					
	Pelatihan					
3.	Dalam program pelatihan para peserta termotivasi untuk memberikan yang terbaik.					
4.	Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja.					
	Pengalaman					
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
6.	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahankesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					

No	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	Penilaian				
	Kerja Keras	5	4	3	2	1
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2.	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik					
	Orientasi Masa Depan					
3.	Saya termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik					
4.	Saya berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja					
	Usaha Untuk Maju					
5.	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya					
6.	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat					
	Ketekunan					
7.	Saya selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan					
8.	Saya mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
	Pemanfaatan Waktu					
9.	Saya berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					

No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Karyawan selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja.					
2.	Karyawan yang teratur dalam menggunakan peralatan kantor dapat mengukur tingkat hasil kerja					
	Kuantitas Kerja					
3.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.					
4.	Pencapaian kerja saya mampu melebihi target					
	Kehandalan kerja					
5.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
6.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Sikap Kerja					
7.	Karyawan siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.					
8.	Karyawan selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan					