

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG**

Disusun dan diajukan oleh

Siti Farisya Mahardikasari

P022201021



**PROGRAM STUDI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN WILAYAH
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG**

The Effect of Non-Physical Work Environment, Communication and
Transformational Leadership on Increasing Employee Performance at the
Regional Secretariat of Enrekang Regency

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Perencanaan Pengembangan Wilayah / Otonomi Daerah

Disusun dan Diajukan Oleh

SITI FARISYA MAHARDIKASARI

Kepada

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ENREKANG**

Disusun dan diajukan oleh

SITI FARISYA MAHARDIKASARI

P022201021


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Wilayah
Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin

Pada tanggal 03 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi Syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

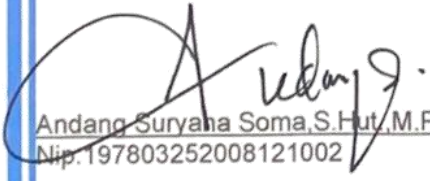




Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si
Nip. 196906271994032002

Dr. Erlina Pakli, SE., MA
Nip. 195909111987112001

Ketua Program Studi.
Perencanaan dan Pengembangan Wilayah

Dekan Sekolah Pascasarjana
Universitas Hasanuddin


Andang Suryana Soma, S.Hut., M.P., Ph.D.
Nip. 197803252008121002


Prof. dr. Bidu, Ph.D., SP.M(K), M.Med.Ed
Nip. 196612311995031009



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Siti Farisya Mahardikasari

Nomor mahasiswa : P022201021

Program studi : Perencanaan dan Pengembangan Wilayah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

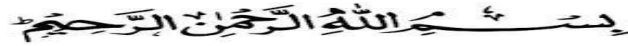
Makassar, 03 Februari 2023

Yang menyatakan



Siti Farisya Mahardikasari

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT berkat segala limpahan rahmat, petunjuk, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang**”. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan 'jazakumullah *khairan katsiran*' kepada:

1. Prof Dr Ir Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. dr. Budu Ph.D., Sp.M(K), Med.Ed, selaku Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin dan Andang Suryana Soma, S.Hut. M.P.,Ph.D, selaku Ketua Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Wilayah yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE, M.Si dan Dr. Erlina Pakki, SE,MA, selaku komisi pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan tesis ini. Prof Dr. Muhammad Idrus Taba, SE, M.Si, Prof. Dr. Dian Anggrance Sigit Parawansa, M.Si, dan Dr. Nurjannah Hamid, SE., M.Agr. selaku komisi penguji dan penilai kualifikasi ujian tertutup, dan seluruh staf pengajar yang telah mencurahkan ilmunya selama menempuh Pendidikan di universitas Hasanuddin.
3. Ayahanda Dr. Ir. H. Achmad Faisal Andi Sapada, SE., MM., dan Ibunda Dra. Hj. Rina Sari Larasatie M.Si, Bapak mertua (alm) H. Ali Rahman dan ibu mertua (almh) H. Masturah, Adikku Siti Adintya Arika Desari, ST. M.Eng., tersayang dan seluruh keluarga besar terima kasih

atas segala doa dan dukungan, kebersamaan, cinta dan kasih sayang yang telah diberikan.

4. Kepada Bupati Enrekang dan Sekretaris Daerah beserta seluruh staff Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dan Kepala Dinas Sosial beserta seluruh staff Dinas Sosial Kabupaten Enrekang atas bantuan dan kerja samanya selama ini.
5. Kepada sahabat-sahabatku Maiahs dan LIAT 01, terima kasih atas bantuan dan motivasi selama ini.
6. Kepada Saudara/saudariku seperjuangan pada Pasca Sarjana Program Perencanaan dan Pengembangan Wilayah UNHAS Angkatan 2021, terima kasih atas bantuan, motivasi, persaudaraan, kebersamaannya selama ini.
7. Kepada Suamiku tercinta Afandi Nur, S. TP., serta anakku Muhammad Akhtar Mukti Alfath dan Muhammad Arkananta Tunggakencana, terimakasih atas dukungan dan pengertiannya sehingga ibu tetap semangat menyelesaikan tesis ini.
8. Kepada semua pihak yang turut membantu dalam penelitian dan penyusunan tesis ini namun tidak disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya
9. Penulis berharap semoga hasil penelitian yang tertuang dalam tesis ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Makassar, 03 Februari 2023

Siti Farisya Mahardikasari

ABSTRAK

SITI FARISYA MAHARDIKASARI Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang (dibimbing oleh **Idayanti Nursyamsi** dan **Erlina Pakki**).

Peningkatan kinerja pegawai adalah sebuah tuntutan kerja pegawai yang profesional dalam rangka mencapai tujuan dan visi misi organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan kepemimpinan transformasional sedapat mungkin dapat menjadi perhatian dan perbaikan agar kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah lebih meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. pendekatan metode kuantitatif yaitu suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner ke 77 responden. Teknis data menggunakan Analisis *Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis)* dengan yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja non fisik (X1), komunikasi (X2) dan Kepemimpinan transformasional (X3) terhadap variabel (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Teknik pengolahan data menggunakan perhitungan komputerisasi *Software SPSS (Statistical Program for Social Science)*. Hasil penelitian menandakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik; Komunikasi; Peningkatan Kinerja; SPSS.

ABSTRACT

SITI FARISYA MAHARDIKASARI The Effect of Non-Physical Work Environment, Communication and Transformational Leadership on Increasing Employee Performance at the Regional Secretariat of Enrekang Regency (supervised by **Idayanti Nursyamsi** and **Erlina Pakki**).

Improving employee performance demands professional employee work to achieve the organization's goals, vision, and mission at the Regional Secretariat of Enrekang Regency. Therefore, non-physical work environment factors, communication, and transformational leadership should be given attention and improved as much as possible so that the performance of employees at the Regional Secretariat will increase. This study analyzes the Influence of the Work Environment, Communication, and Transformational Leadership on Increasing Employee Performance at the Regional Secretariat of Enrekang Regency. The quantitative method approach is research that uses a deductive-inductive approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 77 respondents. Technical data uses Multiple Regression Analysis, which is carried out to see the effect of the independent variable (X), which was addressed by the non-physical work environment (X1), communication (X2), and transformational leadership (X3) on the variable (Y) shown by employee performance. Data processing techniques use computerized calculations SPSS (Statistical Program for Social Science) Software. The study's results indicate that the Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance Improvement. Communication has a positive and significant effect on improving employee performance. Transformational leadership has a positive and significant effect on improving employee performance.

Keywords: Non-Physical Work Environment; Communication; Performance Improvement; SPSS.

DAFTAR ISI

| | HALAMAN |
|---|---------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN TESIS | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 12 |
| 2.1. Kajian Teori..... | 12 |
| 2.1.1. Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.1.2. Komunikasi | 19 |
| 2.1.3. Kepemimpinan Transformasional..... | 25 |
| 2.1.4. Kinerja pegawai | 32 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 43 |
| 2.3. Kerangka Pikir..... | 50 |
| 2.4. Defenisi Operasional..... | 51 |
| 2.5. Hipotesis | 55 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 57 |
| 3.1. Pendekatan Penelitian..... | 57 |
| 3.2. Jenis Penelitian | 57 |
| 3.3. Lokasi Dan Waktu Penelitian..... | 58 |
| 3.4. Populasi Dan Teknik Sampel | 58 |
| 3.5. Instrumen Pengumpulan Data | 59 |
| 3.6. Teknik Analisis Data | 60 |

| | |
|---|-----|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 68 |
| 4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian | 68 |
| 4.2. Analisis karakteristik responden..... | 89 |
| 4.3. Hasil Uji Instrument Penelitian | 94 |
| 4.4. Uji Realibilitas | 101 |
| 4.5. Analisis Statistk Deskriptif | 103 |
| 4.6. Analisis Regresi Linier Berganda | 117 |
| 4.7. Koefisien determinasi..... | 120 |
| 4.8. Uji F | 122 |
| 4.9. Uji T | 124 |
| 4.10. Pembahasan..... | 127 |
| BAB V PENUTUP | 135 |
| 5.1. Kesimpulan | 135 |
| 5.2. Saran | 136 |
| DAFTAR PUSTAKA | 138 |

DAFTAR TABEL

| | | HALAMAN |
|------------|--|---------|
| Tabel 2.1 | PenelitianTerdahulu..... | 45 |
| Tabel 3.1 | Tingkat Capaian Responden..... | 62 |
| Tabel 3.2 | Matriks Penelitian..... | 64 |
| Tabel 4.1 | Luas Wilayah Kabupaten Enrekang | 74 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 90 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan..... | 91 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 92 |
| Tabel 4.5 | Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja..... | 93 |
| Tabel 4.6 | Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)..... | 95 |
| Tabel 4.7 | Uji Validasi Variabel Komunikasi (X2)..... | 97 |
| Tabel 4.8 | Tabel 4.8 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3)... | 98 |
| Tabel 4.9 | Uji Validasi Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)..... | 100 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Realibility Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Komunikasi (X2); Kepemimpinan Transformasional (X3); dan Peningkatan Kinerja Pegawai(Y)..... | 102 |
| Tabel 4.11 | Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)..... | 104 |
| Tabel 4.12 | Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel Komunikasi (X2)..... | 107 |
| Tabel 4.13 | Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel kepemimpinan transformasional (X3)..... | 110 |
| Tabel 4.14 | Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel (Y) Peningkatan Kinerja Pegawai..... | 115 |
| Tabel 4.15 | Persamaan Regresi Linier Berganda variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1); Komunikasi (X2); Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)..... | 118 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 121 |
| Tabel 4.17 | Hasil Uji F (Simultan)..... | 122 |
| Tabel 4.18 | Hasil Uji T (Parsial)..... | 125 |

DAFTAR GAMBAR

| | HALAMAN |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 52 |
| Gambar 4.1 Peta Kabupaten Enrekang | 68 |
| Gambar 4.1 Struktur Pemerintahan Kabupaten Enrekang | 88 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kabupaten Enrekang merupakan kabupaten yang terletak di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, dengan luas wilayah 1.784,93 Km² atau 178.601 Ha. Kabupaten Enrekang terdiri dari 12 kecamatan, jika dibagi kedalam satuan wilayah yang lebih kecil yaitu terdiri dari 112 Desa dan 17 Kelurahan. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun 2020, jumlah penduduknya tercatat sebesar 225.172 jiwa yang berarti terjadi peningkatan sebesar 18,36 persen dari data sensus tahun 2010 (BPD Kab. Enrekang, 2021:5,96; RPJMD Kab. Enrekang, 2021:26).

Peningkatan jumlah penduduk yang terjadi di Kabupaten Enrekang menandakan bertambahnya amanah dan tanggung jawab oleh pemerintah Kabupaten Enrekang dalam mewujudkan visinya yaitu Enrekang Maju, Aman dan Sejahtera (EMAS) yang Berkelanjutan dan Religius. Untuk memastikan seluruh bidang pembangunan bergerak secara simultan, harmonis dan seimbang maka salah satu misi yang diterapkan oleh pemerintah Kabupaten Enrekang adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan disertai dengan rasa aman dalam berbagai aktifitas kehidupan masyarakat tanpa diskriminatif Laki-Laki Perempuan. Misi ini merupakan sasaran prioritas ke-III, setidaknya ada 10 kegiatan yang

dilaksanakan, yaitu sebagai berikut: Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur; program pembinaan prapurna tugas; program penataan dan penyempurnaan kebijakan sistem dan prosedur pengawasan; program peningkatan pengelolaan administrasi dan kelembagaan pemerintah daerah; program penataan administrasi kependudukan; program perencanaan pembangunan daerah; program peningkatan kapasitas kelembagaan perencanaan pembangunan daerah; program pencegahan dan kesiapan terhadap bencana; program tanggap darurat dan bencana; dan program keluarga berencana dan program penguatan kelembagaan pangarusutaman gender dan anak.

Rata-rata capaian kinerja untuk prioritas III adalah 91,06% dengan Predikat Kinerja Tinggi. Sedangkan untuk rasio capaian terhadap target RPJMD tahun pertama adalah 76,83%, dengan predikat Baik (RKPD, 2021:312-313). Kinerja penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten Enrekang berdasarkan data RKPD 2021 juga dengan kategori baik adalah sebuah tanggung jawab yang harus diwujudkan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang merupakan bagian dari Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah Terbentuk berdasarkan Undang – Undang 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah yang diubah menjadi PP No.18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan menetapkan Peraturan Pemerintah bahwa Sekretariat Daerah adalah Tipe A, selanjutnya Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 3 tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada pasal 2 ayat 3 disebutkan bahwa Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah. Sebagai organisasi yang mengembangkan fungsi koordinasi dan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat atau instansi vertikal pemerintah daerah, maka penilaian kinerja Sekretariat daerah bagi pegawai negeri sipil memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang.

Pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang terdapat 77 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Sebanyak 47 pegawai yang menduduki jabatan seperti Sekretaris daerah; Staff Ahli; Asisten; Kepala bagian; dan Kepala sub bagian. Sedangkan terdapat

sebanyak 30 pegawai yang merupakan staff pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang.

Pada observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang. Suasana lingkungan kerja yang kadang tidak nyaman karena sering adanya penyalahgunaan struktur organisasi, komunikasi antar sesama pegawai maupun pegawai dan atasan yang kurang optimal menjadi penyebab kinerja pegawai tidak maksimal dan optimal, Gaya kepemimpinan di Sekretariat Daerah cenderung beragam, misalnya beberapa pejabat eselon yang memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan, usia dan pangkat.

Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung hasil observasi awal penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Diar, Madani, dan Fatmawati 2015) tentang kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kab. Enrekang menemukan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Enrekang sebenarnya dalam kategori baik dengan berdasar pada akumulasi data dari indikator kinerja pegawai. Tetapi, lingkungan kerja dan sistem komunikasi menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kab. Enrekang.

Hal ini juga dipertegas oleh (Hasdiah,. Darsa,R,. Rahmat,.M,R,.

Adnan 2018) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan sistem komunikasi merupakan indikator dalam mengukur motivasi. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja dan sistem komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Tetapi, kedua hal ini belum diterapkan dengan baik pada kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Sejalan dengan penelitian (Susi and Fitri 2014) tentang Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. Menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan komunikasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Mardiasmo 2006) dalam memberikan layanan kepada masyarakat, pemerintah daerah dituntut lebih responsif atau cepat dan tanggap. Responsif atau cepat dan tanggap merupakan bagian dari indikator kinerja pegawai. Maka, peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan

yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan (DEVI 2013).

Kinerja pegawai menurut (Lyta dan Harmon 2017) dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para pegawai, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja.

Menurut (Utami 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Begitu juga dengan (Naharuddin and Sadegi 2013) dari hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja pegawai memiliki korelasi dengan lingkungan kerja, yaitu kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Menurutnya, dengan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada meningkatnya kinerja. Hal ini juga dipertegas dalam penelitian (Yaomil Ahsan, Abdul Rahman, and St 2019) bahwa variabel lingkungan kerja

pengaruhnya dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (Hasdiah,. Darsa,R,. Rahmat,.M,R,. Adnan 2018) dan (Diar, Madani, dan Fatmawati 2015) juga telah memperjelas permasalahan dalam penelitian ini, bahwa lingkungan kerja dan komunikasi menjadi faktor yang perlu untuk menjadi perhatian penting di Sekretariat Daerah Kab. Enrekang agar pegawai dapat menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara yang bertanggung jawab secara profesional dan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja secara luas dapat mencakup semua faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat (Swastha, B. Ibnu 2002) Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2011) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi (perusahaan). Lingkungan kerja juga dipandang sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja non fisik adalah suatu faktor yang kondisi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja pegawai. Menurut (Nitisemito 2000) organisasi publik hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Selain lingkungan kerja, komunikasi merupakan masalah yang ditemukan dalam observasi awal penelitian sebagai faktor yang menghambat meningkatnya kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah kab. Enrekang. Tolak ukur komunikasi dapat dilihat dari sikap empati, keterbukaan dan dukungan serta kesetaraan. Selama ini, komunikasi yang terjalin cukup baik. Meskipun sesekali terjadi *miscommunication* baik sesama pegawai staff maupun staff dan pimpinan. Kadang, sistem komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dominan bersifat formal juga jarang melibatkan pegawai atau bawahan untuk berinisiatif dan menjadikannya sebagai sumber informasi, ide dan gagasan.

Komunikasi pada dasarnya adalah suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial. Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial, di mana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan

menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitannya terhadap pesan dengan perilaku (Arifin, 2016).

Peningkatan kinerja pegawai adalah sebuah tuntutan kerja pegawai yang profesional dalam rangka mencapai tujuan dan visi misi organisasi. Tentu pola kepemimpinan, faktor lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan kepemimpinan transformasional sedapat mungkin dapat menjadi perhatian dan perbaikan agar kinerja pegawai meningkat. Olehnya itu, berdasarkan dari fenomena permasalahan yang telah dipaparkan pada paragraf sebelumnya, menjadi perhatian peneliti untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan fenomena pada latar belakang, maka ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang ?

3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan masalah pada latar belakang, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis yang berdasarkan konseptual dan kontekstual, serta manfaat praktis untuk memperbaiki organisasi yang bersangkutan. Manfaat penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap pengembangan pengetahuan dan pengalaman,

serta menambah wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan atau rekomendasi dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Istilah lingkungan kerja sudah banyak didefinisikan oleh para ahli, dan pendefinisian istilah tersebut tidaklah menuai perdebatan melainkan saling melengkapi. Beberapa diantaranya, menurut (Sunyoto 2012) yang memandang lingkungan kerja sebagai bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Pendapat ini menegaskan jika lingkungan kerja yang baik dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara sederhana, (Nitisemito 2000) melengkapi bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan lebih luas dijelaskan oleh (Sedarmayanti 2013), menurutnya lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok

dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai.

Penjelasan yang sederhana tetapi sangat jelas indikatornya diutarakan oleh (Mangkunegara 2013), menurutnya lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Tetapi, berbeda dengan Heizer dan Render yang menilai lingkungan kerja lebih spesifik yaitu lingkungan kerja dalam hal lingkungan fisik. Menurut (Heizer, J., & Render 2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para pegawai bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti 2011) membagi lingkungan kerja ke dalam 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan pegawai seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, komputer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk pegawai.

e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

Pembagian jenis lingkungan kerja ini juga senada dengan pendapat (Siagian 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa tokoh menguraikan faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya, (Robbins 2002) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan,

penerangan, dan mutu udara. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik adalah suatu faktor yang kondisi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan antara sesama pegawai yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja pegawai (Robbins 2002); (Sedarmayanti 2013);(Samson, Waiganjo, and Koima 2015); (Nitisemito 2008).

Sedangkan menurut (Siagian 2014), untuk mengukur lingkungan kerja maka dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam organisasi publik.
- c) Fasilitas sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya

fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

- d) Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Hubungan rekan kerja setingkat yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b) Hubungan atasan dengan pegawai harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing
- c) Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Menurut (Gibson, James., L. 2008) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik yaitu lingkungan kerja langsung mempengaruhi stres kerja pegawai dan berdampak pada kinerja pegawai. (Sedarmayanti. 2011) juga mengungkapkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur ditempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2005) faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi psikologis kerja meliputi:

1) Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

2) Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *labour turn over*, dan kecelakaan kerja.

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja yaitu mengacu pada teori (Siagian 2014). Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengalihan suatu ide dari sumber ke satu penerima atau lebih dengan maksud mengubah perilaku. Definisi ini menekankan bahwa dalam komunikasi ada sebuah proses pengoperan (pemrosesan) ide, gagasan, lambang, dan dalam proses itu melibatkan orang lain (Nurudin. 2008)

Senada dengan Theodorson (Rohim 2009) yang juga memaknai komunikasi sebagai proses pengalihan informasi dari satu orang atau sekelompok orang dengan menggunakan simbol-simbol tertentu kepada oranglain atau kelompok orang, proses pengalihan informasi tersebut mengandung pengaruh.

Lebih singkat, komunikasi menurut De Vito adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Begitu juga menurut Mulyana, komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih (Suharsono dan Dwiantara 2013). Sedangkan menurut Davis (Mangkunegara,.A.A.P 2017) , komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain.

Pengertian komunikasi lebih luas diungkapkan oleh (Liliweri 2011)menurutnya komunikasi terletak pada proses yakni suatu aktivitas yang melayani hubungan antara pengirim dan penerima pesan melampaui ruang dan waktu (*human communication*), sebuah proses komunikasi yang melibatkan manusia pada kemarin, kini dan hingga masa yang akan datang. Sedangkan menurut Gatewood dan Taylor (Amirullah 2015) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang

lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan. Knapp (Rohim 2009) juga menyebutkan bahwa komunikasi merupakan suatu interaksi antar pribadi yang menggunakan sistem simbolik linguistik, seperti sistem simbol verbal dan non-verbal, sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung atau tatap muka atau melalui media lain.

Dari paparan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat unsur-unsur utama dalam proses komunikasi, diantaranya:

- 1) Komunikator yaitu orang yang menyampaikan pesan/informasi.
- 2) Komunikan yaitu orang yang menerima pesan/informasi.
- 3) Pesan/informasi yang disampaikan baik bersifat verbal maupun non verbal (simbol).
- 4) Media atau saluran untuk menyampaikan pesan baik media cetak maupun elektronik.
- 5) *Feed back* atau umpan balik.

Berbeda dengan (Suharsono dan Dwiantara 2013), menurutnya terdapat lima unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi, yaitu:

- 1) Unsur *Who* (Siapa)

- 2) Unsur *Says What* (apa yang dikatakan-pesan)
- 3) Unsur *Which Channel* (media/saluran)
- 4) Unsur *to Whom* (kepada siapa)
- 5) Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi).

b. Fungsi Komunikasi

Ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, menurut Liliweri (Ruliana 2016) yaitu :

1) Fungsi umum

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya. Contoh: deskripsi pekerjaan (*jobdescription*).

2) Fungsi khusus, yaitu :

- a) Membuat para pegawai melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando atau pemerintah.
- b) Membuat para pegawai memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

Sedangkan fungsi lain komunikasi menurut Sopiah (Susi and Fitri 2014) yaitu:

- 1) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
- 2) Komunika berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.

- 3) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- 4) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilaiberbagai alternatif keputusan.

c. Proses Komunikasi

Proses komunikasi primer menurut Effendi (Suharsono dan Dwiantara 2013) dilakukan dengan menggunakan simbol. Simbol yang digunakan itu berupa bahasa, kial (*gesture*), isyarat, gambar dan warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan (komunikator). Dengan kata lain, dengan menggunakan simbol orang (komunikan) mampu memahami isi pesan yang disampaikan komunikator.

Sedangkan proses sekunder pada dasarnya merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu sekunder (kedua) yang antara lain berupa surat, telepon, faks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan sebagainya. Proses komunikasi primer dipandang lebih efisien dan efektif dalam menyampaikan pesan yang bersifat *persuasive* (nasihat, larangan, ajakan dan sebagainya). Sedangkan proses sekunder akan lebih efisien dan efektif untuk menyebarkan pesan-pesan

yang bersifat informatif, misalnya pengumuman atau pemberitahuan sesuatu yang bersifat massal (untuk khalayak banyak), berbagai berita misalnya situasi perekonomian, politik, sosial di Indonesia yang ditujukan untuk masyarakat Indonesia.

Lain halnya dengan Kotler (Hamali 2016), menurutnya ada tujuh proses komunikasi meliputi:

- 1) Pengirim (komunikator)
- 2) *Encoding* (penyandian)
- 3) *Message* (pesan)
- 4) Media komunikasi
- 5) *Decoding* (penerima kode)
- 6) *Receiver* (penerima)
- 7) *Feedback* (umpan balik)

Menurut (Handoko 2012) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan lain sebagainya.

Pada pandangan (Suranto. 2010), menyebutkan ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

- 1) Pemahaman; ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

- 2) Kesenangan; Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.
- 3) Pengaruh pada sikap; adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.
- 4) Hubungan yang makin baik; 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.

Pada variabel komunikasi, indikator yang digunakan yaitu mengacu pada teorinya (Suranto. 2010) yang menyebutkan terdapat tujuh indikator komunikasi yang efektif, seperti dapat diukur dari pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan Tindakan.

2.1.3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu,

seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (human relation) dengan bawahannya.

Menurut (Thola, 2008) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Menurut (Robbins SP 2011) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Menurut (Terry 2010) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi,

mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

Menurut Bass (dalam Mutamimah, 2001:3) mendefinisikan kepemimpinan transformasional terjadi jika pemimpin memperluas dan membangkitkan minat karyawannya, membangkitkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok. Sedangkan menurut (O'Leary 2001:21) kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim bekerja melampaui status-quo. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan. Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

(Robbins 2008:90) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang

masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

b. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Sebagaimana menurut (Terry 2010) mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:

- 1) Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*). Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
- 2) Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.
- 3) Tipe kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*). Pemimpin

otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4) Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*).

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

5) Tipe kepemimpinan paternalistik. Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

6) Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*).

Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada

dalam kelompok tersebut

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Pendapat (Mutamimah 2001) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

- 1) *Charismatic Leadership* (Kharismatik /pengaruh terhadap individu), Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.
- 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif), Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.
- 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual), Pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan

dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

- 4) *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual), Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti :kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

d. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator kepemimpinan transformasional yang dipakai di dalam penelitian ini adalah dari pendapat yang dikemukakan oleh Bass dalam (Mutamimah, 2001) yang didukung oleh pendapat Yukl (1998:297) dan O'Leary (2001:22). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)
4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

2.1.4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Beragam pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya: menurut (Mangkunegara 2004) kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Pendapat ini senada dengan pandangan (Simanjuntak 2005) dan (As'ad 2004). Menurut (Simanjuntak 2005) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Begitu juga menurut (As'ad 2004) kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Istilah kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (Wibowo 2007). Senada dengan pandangan tersebut, (Wirawan 2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sederhananya, menurut (Robbins 2006) kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Kinerja dimaknai sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut

kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dengan demikian, dapat kita tarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut (Rivai 2009), yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerjadalam organisasi.

Kinerja menurut Wexley dalam (Sinambela 2012) merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Teori keseimbangan ini memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang

dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

Selanjutnya seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya; dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal, dalam artian bahwa di antara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, James., L. 2008). Menurut (Gibson, James., L. 2008); Simamora dalam (Mangkunegara 2005), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti :

- 1) Faktor individu terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik)
 - b) Latar belakang (pengalaman, keluarga, dst)
 - c) Demografis (umur, asal-usul, dll).
- 2) Faktor organisasi meliputi:

- a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Imbalan (kompensasi)
 - d) Struktur organisasi
 - e) Diskripsi pekerjaan (*jobdescription*).
- 3) Faktor psikologis yaitu:
- a) Persepsi
 - b) Sikap (*Attitude*)
 - c) Kepribadian (*Personality*)
 - d) Pola belajar
 - e) Motivasi

Pandangan yang sedikit berbeda oleh (Simanjuntak 2005), menurutnya ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian,

penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisinya dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

- 3) Dukungan manajemen, maksudnya kinerja organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan kerja yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

(Sinambela 2012) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Yaitu tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Yaitu seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai

target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Yaitu proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Yaitu melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi Kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antarpimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Inovation*)

Adalah kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Pandangan yang berbeda disampaikan oleh (Pasolong 2010), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi(kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman

mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Manurut (Schuller 2003) menjelaskan kriteria kinerja pegawai dapat dilihat dari:

- 1) Prestasi kerja artinya hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan.
- 2) Produktivitas maksudnya adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). (Triton. PB. 2010)

3) Pengetahuan atau wawasan berarti upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan wawasan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian dan kemampuan.

Dalam memberikan batasan untuk mengukur kinerja pegawai maka Michel dalam (Rizki, A 2001) menjelaskan bahwa indikator kinerja meliputi:

- 1) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan organisasi, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- 2) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik.
- 3) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- 4) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- 5) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Mengukur kinerja pegawai dilakukan dengan tujuan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (Mangkunegara 2005) aspek-aspek pengukuran atau indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggungjawab

Kinerja dipahami oleh (Hariandja,.M,T.E 2002) sebagai perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurutnya, indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai.

Instrument pengukuran kinerja juga dikembangkan oleh Zeithaml, Parasuraman dan Berry (Ratminto dan Winarsih. A.S 2007), diantaranya:

- 1) Ketampakan fisik (*tangible*)
- 2) Reliabilitas (*reability*)
- 3) Responsivitas (*responsiveness*)
- 4) Kompetensi (*competence*)
- 5) Kesopanan (*courtesy*)
- 6) Kreadibilitas (*credibility*)
- 7) Keamanan (*security*)
- 8) Akses (*access*)
- 9) Komunikasi (*communication*)
- 10) Pengertian (*understanding the customer*)

Dari beberapa teori pengukuran kinerja pegawai yang diutarakan oleh para ahli, maka penelitian ini memilih menggunakan teori yang dikembangkan Michel (Rizki, A 2001) sebagai indikator untuk melihat kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kab. Enrekang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu adalah sebagai acuan untuk melihat kesamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Sehingga dapat menghindari kegiatan plagiasi karya ilmiah, juga untuk mengkaji relevansinya agar dapat melihat *novelty* dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Penelitian ini menganalisis Pengaruh lingkungan kerja non fisik, sistem komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, maka, ada beberapa penelitian terdahulu yang telah dipilih oleh peneliti, dimana penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian ini, diantaranya

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Judul (Nama Peneliti) | Tujuan | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|---|
| 1. | Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. (Susi and Fitri 2014) | Untuk menganalisis kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. | Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi secara parsial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. |
| 2. | Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Takalar. (Yaomil Ahsan, Abdul | Tujuan dalam penelitian ini adalah apakah Disiplin, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan serta variabel | Metode penelitian menggunakan data sekunder dan data primer terhadap 58 sampel. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Disiplin berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja di Lingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Takalar. 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Di Lingkup Sekretariat Daerah |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | Rahman, and St 2019) | manakah yang pengaruhnya dominan terhadap Kinerja Di Lingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Takalar. | | Pemerintah Kabupaten Takalar. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Di Lingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Takalar. |
| 3. | Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Sukoharjo). (Utami 2014) | Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Semarang. | Penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner pada kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo . | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1)Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.2)Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. 3)Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. 4)Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 4. | Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Melalui Komitmen Kerja. (Putera and Maulida 2019) | Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Melalui Komitmen Kerja. | Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square dengan populasi Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru sebanyak 148 pegawai, dan menjadi sampel jenuh dalam penelitian yang memberikan tanggapan terhadap item pertanyaan pada instrumen penelitian berupa kuesioner penelitian. | Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor perlu adaptif terhadap penyebaran informasi agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan memiliki komitmen yang lebih terhadap pekerjaannya. |
| 5. | Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. (Diar, Madani, and Fatmawati 2015). | Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Maros (2) Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi | Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah kabupaten Maros. (2) Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah kabupaten Maros. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| | | Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Maros (3) Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Maros. | | Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah kabupaten Maros. |
| 6. | Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. (Syukur, Supriyono, and Suparwati 2019) | Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal | Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Sedangkan komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>Kabupaten Tegal. Dengan hasil uji F sebesar 11.194 signifikansi F 0,000 dan diperoleh nilai hitung uji t untuk variabel kepemimpinan (X1) 2,858, variabel komunikasi organisasi (X2) -2,325 dan budaya organisasi (X3) 2,843. Dengan tingkat signifikansi kepemimpinan (X1) sebesar 0,006, komunikasi organisasi (X2) sebesar 0,025 dan budaya organisasi (X3) sebesar 0,007</p> |
|--|--|--|--|---|

2.3. Kerangka Pikir

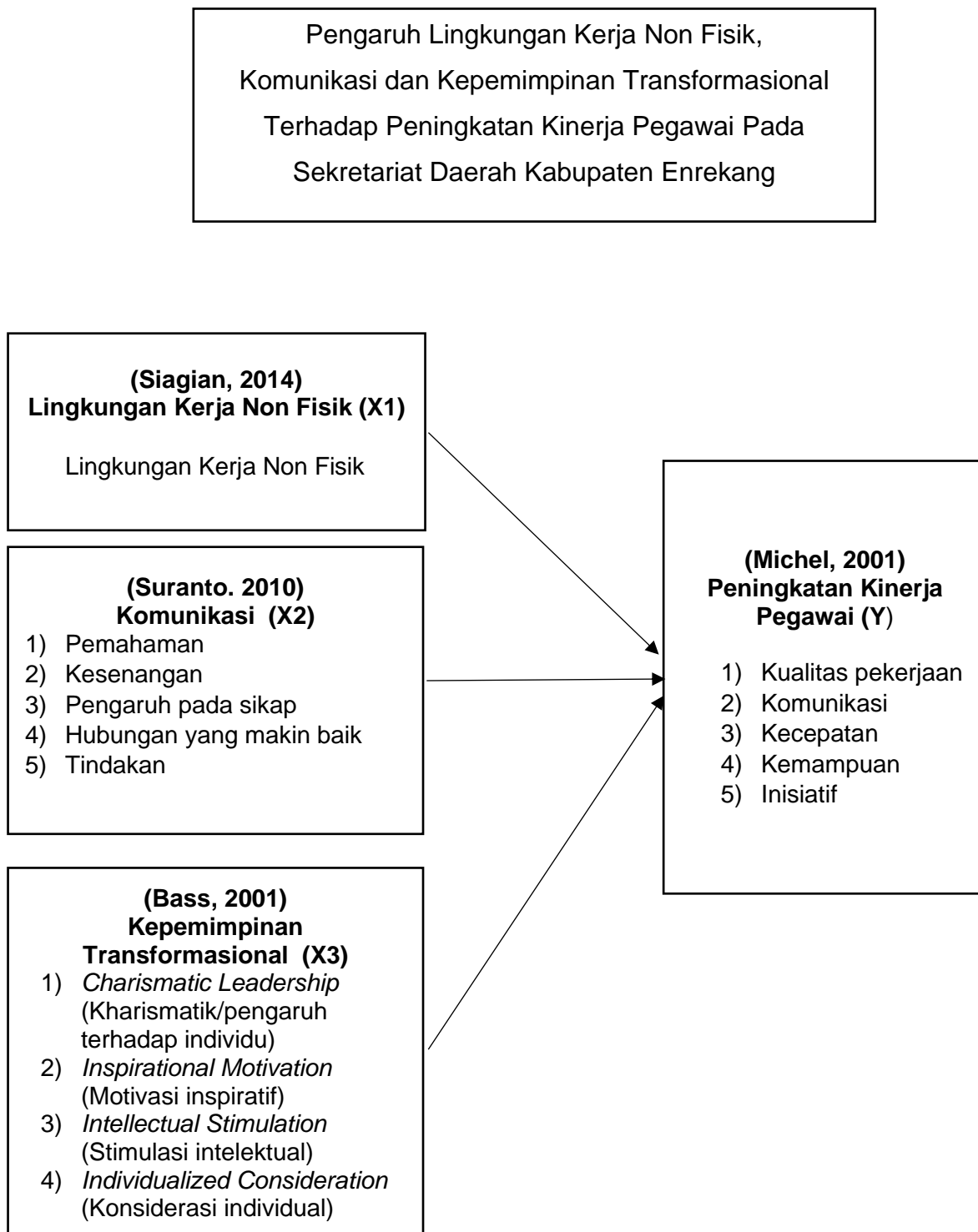
Sekretariat Daerah Kab. Enrekang sebagai organisasi yang mengembangkan fungsi koordinasi dan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat atau instansi vertikal pemerintah daerah, maka penilaian kinerja Sekretariat daerah bagi pegawai negeri sipil (PNS) memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang.

Pada observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, sistem komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang. Suasana lingkungan kerja yang menjenuhkan dan membosankan, serta komunikasi baik antar sesama pegawai maupun pegawai dan atasan yang kurang harmonis menjadi penyebab kinerja pegawai tidak maksimal dan optimal.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi, serta kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang. Pendekatan teori yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja merujuk pada (Siagian 2014) yang menyebutkan indikator utama dari lingkungan kerja non Fisik yaitu berfokus pada lingkungan kerja non fisik.

Pada variabel komunikasi, indikator yang digunakan yaitu mengacu pada (Suranto. 2010) yang menyebutkan terdapat tujuh indikator komunikasi yang efektif, seperti dapat diukur dari pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan Tindakan. Sedangkan untuk mengukur variabel peningkatan kinerja, maka digunakan teori yang dikembangkan oleh Michel (Rizki, A 2001) yaitu Kualitas pekerjaan; Komunikasi; Kepemimpinan; Kecepatan; Kemampuan; dan Inisiatif.

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



2.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan abstraksi dari objek penelitian, sehingga dalam realitasnya diperlukan konsep yang lebih operasional untuk dapat memfokuskan penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel lingkungan kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.
2. Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Variabel komunikasi

1. Pemahaman yaitu pegawai dapat memahami maksud instruksi tugas yang diberikan oleh atasan, dan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Kesenangan yaitu pegawai dalam bekerja dapat merasakan suasanya yang aman dan nyaman tanpa tekanan berlebihan.
3. Pengaruh pada sikap yaitu pegawai dapat menunjukkan sikap dapat berkerja sama dengan baik dalam kelompok.

4. Hubungan yang makin baik yaitu meningkatnya hubungan interpersonal baik sesama pegawai dan antar pegawai dengan atasan.
5. Tindakan yaitu komunikasi yang terjalin adalah komunikasi yang menimbulkan reaksi tindakan untuk bekerja lebih baik.

c. Variabel Kepemimpinan Transformasional

1. *Charismatic Leadership* (Berkharisma) yaitu bagaimana pemimpin mempunyai power dan pengaruh sehingga pegawai mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) yaitu pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan;
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) yaitu pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru.
4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individual) yaitu pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi,

memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

d. Variabel Kinerja Pegawai

1. Kualitas pekerjaan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan organisasi, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik, baik sesama pegawai maupun dengan atasan atau pimpinan.
3. Kecepatan yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Inisiatif yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari Lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang.

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari Lingkungan kerja non fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari komunikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang

H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kab. Enrekang.