

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN SAMAPTA RESOR KOTA BANYUMAS

Martin Stefanus^{1*)}, Fatwa Zuhaena²⁾, Cahyaningtyas Ria Urip³⁾
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto
*Email Korespondensi : stefanusmrtn07@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Resor Kota Banyumas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Samapta Resor Kota Banyumas. dengan pengambilan sampel 90 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 4,277, nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 2,218, nilai t hitung variabel komunikasi sebesar 4,289, dan nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2,589 lebih besar dari t tabel (1,98827). Sehingga semua hipotesis penelitian ini diterima. Artinya secara parsial variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Resor Kota Banyumas.

Kata kunci: kinerja pegawai, motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja non fisik

Abstract

The aim of the research is to analyze the influence of work motivation, organizational culture, communication, work environment on the performance of members of the Banyumas City Resort Samapta Unit. The population in this study were employees of the Banyumas City Resort Samapta Unit. with a sample of 90 respondents. The sampling method uses proportionate stratified random sampling technique. Data analysis uses multiple linear regression analysis. Based on the calculations, the calculated t value for the work motivation variable was 4,277, the calculated t value for the organizational culture variable was 2,218, the calculated t value for the communication variable was 4,289, and the calculated t value for the non-physical work environment variable was 2,589. So all the hypotheses of this research are accepted. This means that partially the variables of work motivation, organizational culture, communication and non-physical work environment have a positive and significant effect on the performance of members of the Banyumas City Resort Samapta Unit.

Keywords: employee performance, work motivation, organizational culture, communication, non-physical work environment

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan seseorang atau sekelompok organisasi yang sebanding dengan kuasa dan kewajiban masing-masing, dalam upaya menghasilkan tujuan organisasi terkait secara sah, tidak melanggar hukum dan sejalan dengan moral dan etika, kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh (Jufrizen, 2018). Satuan Samapta Resor Kota (Polresta) sebagaimana dimaksud pada Undang-undang Pasal 58 ayat (3) huruf h, bertugas melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, dan pengamanan aktivitas masyarakat dan

instansi pemerintah, objek vital, tindakan pertama pada tempat kejadian perkara, penanganan tindak pidana ringan, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban rakyat, pengamanan markas serta bantuan satwa, oleh sebab itu Samapta dituntut untuk bekerja efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas utama Polri supaya tidak terjadi pelanggaran hukum yang dilakukan oleh personel.

Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2019 sampai dengan 2023 dapat diketahui bahwa kinerja Satuan Samapta Polresta Banyumas mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 - 2020 di kategori sangat baik penilaian mengalami penurunan sebesar 1%, pada tahun 2021 - 2022 mengalami peningkatan, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 6%. Pada tahun 2019 - 2023 di kategori baik, penilaian Satuan Samapta Polresta Banyumas terus mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2019 - 2023 penilaian kinerja untuk kategori sangat baik masih belum memenuhi target, dimana pada tahun 2019 diperoleh data penilaian kinerja satuan samapta Polresta Banyumas sebesar 4% kemudian pada 2020 mengalami penurunan sebesar 1% dengan memperoleh nilai sebesar 3%. Kemudian di tahun 2021 memperoleh hasil penilaian yang sama yaitu dengan nilai 3%, sedangkan pada tahun 2022 penilaian satuan samapta Polresta Banyumas mengalami kenaikan dengan mencapai 8%, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 6% sehingga hanya mencapai 2%.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja Zuhaena dan Cahyo, (2022). Motivasi merujuk pada stimulan yang mendorong individu untuk mengejar kinerja yang optimal dalam tugas-tugas yang diemban. Hasil penelitian yang dilakukan Sugiono dkk. (2021); Wahjoedi dkk. (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Julianrt *et al.* (2017) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor motivasi kerja, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah masalah yang ada. Ada keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai yang diartikan melalui model diagnostik budaya organisasi, membuktikan bahwasanya semakin tinggi kualitas unsur-unsur yang terdapat dalam budaya organisasi, semakin tinggi juga kinerja yang ada di organisasi (Hendriyani, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020), dan Manery *et al.* (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat perbedaan pada penelitian Nazir *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Williams dan Sawyer (2018), menyatakan komunikasi merupakan perpindahan informasi dan pemahaman informasi dari seseorang kepada orang lain. Menurut (Rinawati., 2019), ada beberapa aliran komunikasi dari atasan ke bawahan (ke bawah), dari bawahan ke atasan (ke atas), dan sesama pegawai (sejajar). Setiap aliran komunikasi tersebut fungsi khusus dalam memberikan informasi mengenai perintah pekerjaan, penyampaian pekerjaan, dan

sebagainya. Penelitian yang dilakukan oleh Tamrin, dkk. (2019), serta Sualang dkk (2021), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Lustono dan Hasnaeni (2019), yang menunjukkan dimana komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor Motivasi kerja, Budaya organisasi, Komunikasi ada juga Lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:269) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Pegawai membutuhkan tempat kerja yang menyenangkan karena akan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, *et al.* (2020) dan Badar & Rahardja (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Norianggono *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu kinerja anggota satuan samapta resor kota Banyumas yang masih fluktuatif dan belum mencapai target penilaian kinerja yang ditetapkan serta adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja anggota satuan samapta resor kota Banyumas.-Pengembangan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Menurut Afandi (2018), motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, motivasi pegawai muncul apabila kebutuhan pegawai sudah terpenuhi, diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan dalam aktualisasi diri. Hal ini berarti seberapa besar motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka akan menentukan seberapa besar pula rasa kepuasan kerja yang dirasakannya. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka pimpinan perlu memperhatikan tingkat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya dan Fernos, (2023), dan diperkuat oleh penelitian Aghni, (2023), Marlius dan Efrinawati, *et al.* (2022), Sundari, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Resor Kota Banyumas.

2. Nurhasanah, *et al.* (2022), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu aturan yang sengaja diciptakan untuk ditaati atau dilaksanakan oleh masing-masing karyawan maupun seluruh pekerja yang terlibat didalam suatu ruang lingkup organisasi maupun itu perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan suatu pengukuran untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan

pekerjaan yang dilakukan. Kinerja pegawai akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh masing-masing pegawai. Jadi budaya organisasi dengan kinerja karyawan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para pegawai maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, *et al.* (2022), dan diperkuat oleh penelitian Usoh, *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Resor Kota Banyumas.

3. Komunikasi merupakan proses penyampaian makna dari seseorang dengan penyampaian informasi baik itu berupa pesan, ide dan gagasan secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi secara langsung terhadap karyawan disebut efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Pratiwi, *et al.*, 2023). Ardiansyah (2016), untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan komunikasi, maka yang perlu dilakukan yakni dengan meningkatkan komunikasi dan hubungan baik dengan sesama rekan kerja, baik komunikasi ke atas maupun komunikasi ke bawah. Hal tersebut dilakukan agar mampu memberikan rasa aman dan mampu membuat karyawan lebih berinisiatif untuk menciptakan inovasi-inovasi yang baru sehingga akan membangun kepercayaan diri karyawan dan hal ini cenderung untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah, (2024), Burhan, *et al.* (2022), Suhanta, *et al.* (2022), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Resor Kota Banyumas.

4. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang mempengaruhi psikis karyawan. Pegawai akan sangat mudah termotivasi untuk bekerja apabila pegawai merasa cocok dengan rekan kerjanya. Menurut Sari (2019), rekan kerja yang komunikatif dan suportif tentu akan membuat lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. . Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam sebuah instansi diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai. Brand (2018), Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan pegawai maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, *et al.* (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Resor Kota Banyumas.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Satuan Samapta Resor Kota (Polresta) Banyumas dengan populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Polri Satuan Samapta Resor Kota (Polresta) Banyumas yang berjumlah 112 orang. Berdasarkan rumus slovin diperoleh ukuran sampel sebesar 90 responden. Penelitian ini menggunakan metode *proportional random sampling* dan teknik *proportional random sampling* dengan sub populasi yaitu (1) bagian pamobvit, (2) bagian turjawali, (3) bagian dalmas (4) bagian satwa (5) bagian staff. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dari anggota Satuan Samapta Resor Kota (Polresta) Banyumas menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian adalah Satuan Samapta Resor Kota (Polresta) Banyumas.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh linear antara variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja anggota.

Pengujian regresi dapat dilakukan jika model terbukti sesuai persyaratan asumsi klasik. Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dihasilkan memiliki akurasi estimasi, memberikan pengaruh hubungan yang signifikan, model harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas, serta dalam uji hipotesis terdiri dari koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (F), dan uji parsial (t). (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (0,783, 0,789, 0,775, 0,818, 0,764), Motivasi kerja (0,736, 0,799, 0,776, 0,858, 0,707, 0,716), budaya organisasi (0,582, 0,677, 0,767, 0,599, 0,775, 0,682, 0,526), Komunikasi (0,764, 0,780, 0,613, 0,757, 0,700), Lingkungan kerja non fisik (0,759, 0,821, 0,510) lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

dapat dinyatakan reliabel karena memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu nilai Cronbach Alpha > 0,7. Pada variabel kinerja karyawan (0,801), motivasi kerja (0,791), budaya organisasi (0,760), komunikasi (0,783) dan lingkungan kerja non fisik (0,771).

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai data variabel dependen, independen atau keduanya yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data menyebar secara normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan/kolerasi linear variabel bebas (independen) dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas bahwa VIF <10 dari variabel motivasi kerja 1,295, Budaya Organisasi 2,018, komunikasi 1,326, lingkungan kerja non fisik 2,442 <10) dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada penelitian ini, pengujian uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser.

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Nilai Signifikan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,972
2	Budaya Organisasi (X2)	0,108
3	Komunikasi (X3)	0,977
4	Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)	0,059

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua nilai probabilitas atau signifikansi (α) variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.

- 3) Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian selanjutnya dilakukan untuk mengetahui dari hasil analisis regresi diperoleh apakah koefisien regresi variabel bebas yang diperoleh berpengaruh signifikan. Variabel independen yang digunakan terdiri dari motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik dan menguji apakah variabel dependen yaitu kinerja anggota berpengaruh signifikan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut :
- $$Y = 6,874 + 0,141 X_1 + 0,082 X_2 + 0,188 X_3 + 0,317 X_4 + e.$$

- 4) Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan tingkat akurasi analisis regresi. Dari koefisien determinasi ini, dapat digunakan untuk mengukur kontribusi variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja anggota. Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa 65,9% variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja anggota, sedangkan sisanya sejumlah 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: pengembangan karir, kepemimpinan, semangat kerja, penilaian kerja, dan lain-lain.
- 5) Hasil uji f diperoleh dari f_{hitung} sebesar 41,123 lebih besar F_{tabel} 2,48. Dapat disimpulkan model penelitian layak.
- 6) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 4,277 lebih besar dari t_{tabel} 1,98827. Hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,218 lebih besar dari t_{tabel} 1,98827. Hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 4,289 lebih besar dari t_{tabel} 1,98827. Hipotesis tiga yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2,589 lebih besar dari t_{tabel} 1,98827. Hipotesis keempat yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Satuan Samapta Resor Kota Banyumas. Nilai rata-rata jawaban dari masing-masing pernyataan 1 sampai 6 sebesar (4,01), (3,71), (3,36), (3,73), (3,72), (3,70) berarti motivasi kerja baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya dan Fernos (2023), dan diperkuat oleh penelitian Marlius dan Efrinawati, *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Satuan Samapta Resor Kota Banyumas. Nilai rata-rata jawaban dari masing-masing pernyataan 1 sampai 7 sebesar (3,84), (4,04), (3,82), (3,42), (3,72), (3,87), (3,82) berarti budaya organisasi baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, *et al.* (2022), dan diperkuat oleh penelitian Usuh, *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Satuan Samapta Resor Kota Banyumas. Nilai rata-rata jawaban dari masing-masing pernyataan 1 sampai 5 sebesar (3,98), (3,71), (3,50), (3,82), (3,74). Berarti komunikasi baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhan, *et al.* (2022), Suhanta, *et al.* (2022), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Satuan Samapta Resor Kota Banyumas. Nilai rata-rata jawaban dari masing-masing pernyataan 1 sampai 3 sebesar (3,93), (3,72), (3,74) berarti lingkungan kerja non fisik baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, *et al.* (2020) dan Badar & Rahardja (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja non fisik pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Resor Kota Banyumas.
2. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan nilai *R-square* sebesar 65,9%. Masih terdapat banyak variabel yang lebih dapat mempengaruhi kinerja anggota. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan dengan variabel lain seperti pengembangan karir, kepemimpinan, semangat kerja, penilaian kerja, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja anggota. Serta, penelitian selanjutnya dapat merubah atau meperluas lokasi penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Fatwa Zuhaena, M. Si., selaku Dosen Pembimbing 1, dan ibu H. Cahyaningtyas Ria Urip, S. E., M. Si., selaku Dosen Pembimbing 2. Terimakasih atas bimbingan, ilmu, dan waktu yang sudah diberikan selama penyusunan skripsi.
2. Seluruh jajaran satuan Samapta Resor Kota Banyumas yang telah memberikan bimbingan, ilmu dan waktu selama penyusunan dan penelitian skripsi.

REFERENSI

- Afandi. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 109.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aghni, W. N., Zuhaena, F., Urip, C. R., Sumantri, P. E., & Pujiastuti, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian Resor Kota Banyumas. In *Seminar Nasional Lppm Ummat* (Vol. 2, pp. 1009-1018).
- Ardiansyah, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(4), 1-15.
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447-458.
- Fatimah, S., Zuhaena, F., & Lestari, H. D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 100-108.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *EMBA*, 6(4), 1968-1977.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.

- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(4), 427-432.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Subin, K. K., & Respati, A. D. (2022). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Labuan Indah Ntt. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 23-30.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Sundari, S., & Achadi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 81-89.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Motor Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 363-371.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Usuh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). The Impact of Work Ethics, Job Satisfaction and Organizational Culture on Employees Performance at Tasik Ria Resort. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 8(1), 2126-2136.
- Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. *In Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 24, No.4, pp. 743-749).