

## PERAN KOMUNIKASI INTERNAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN JOB DESCRIPTION DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA SATPOL PP KABUPATEN BULELENG

I Gusti Kompyang Regita Cahyani<sup>1</sup>, Ni Luh Eka Ayu Permoni<sup>2</sup>

[regiitaaaacahyani23@gmail.com](mailto:regiitaaaacahyani23@gmail.com)<sup>1</sup>, [ekapermoni87@gmail.com](mailto:ekapermoni87@gmail.com)<sup>2</sup>

STIE Satya Dharma Singaraja

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi internal, lingkungan kerja non fisik, dan job description dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Buleleng. Proses pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan dokumentasi. Instrument penelitian dan pengujian yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data yang didapat, selanjutnya dianalisis melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji kelayakan model. Hasil yang didapat menunjukkan nilai thitung variabel komunikasi internal (X1) adalah 4,693 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka thitung > ttabel ( $4,693 > 1,673$ ), nilai thitung variabel lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 3,220 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka thitung > ttabel ( $3,220 > 1,673$ ), Nilai thitung variabel Job Description (X3) adalah 1,697 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka thitung > ttabel ( $1,697 > 1,673$ ). Ketiga variabel ini memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal, lingkungan kerja non fisik dan job description berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Buleleng.

**Kata kunci:** Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Non Fisik, Job Description, dan Kinerja Pegawai.

### Abstrak

*This research aims to analyze the role of internal communication, non-physical work environment, and job descriptions in improving employee performance at the Buleleng Regency Satpol PP. The data collection process was carried out using questionnaires and documentation. The research and testing instruments used are validity and reliability tests. The data obtained was then analyzed through classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and model feasibility tests. The results obtained show that the tcount value of the internal communication variable (X1) is 4.693 and the t table value is 1.673, so  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $4.693 > 1.673$ ), the t count value of non-physical work environment variables (X2) is 3.220 and the t table value is 1.673, so  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $3.220 > 1.673$ ), The t count value of the Job Description variable (X3) is 1.697 and the t table value is 1.673, so  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $1.697 > 1.673$ ). These three variables obtained a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So, it can be concluded that internal communication, non-physical work environment, job descriptions have a positive effect on employee performance at Buleleng Regency Satpol PP.*

**Keywords:** Internal Communicatio,; Non-Physical Work Environment, Job Description, and Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki kemampuan mengawasi sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia termasuk dalam inti perusahaan yang sangat penting untuk setiap operasi atau proses pada suatu perusahaan (Tiara Novita & Sabri Hasan, 2023). Salah satu komponen utama dalam keberhasilan adalah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuan perusahaan untuk mengawasi semua sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat bertahan hidup dan mencapai tujuan dan visinya. (Lestari et al., 2023).

Kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk memajukan suatu perusahaan baik instansi swasta maupun pemerintah, salah satunya adalah Satpol PP Kabupaten Buleleng yang termasuk dalam struktur daerah yang bertanggung jawab untuk membantu kepala daerah membuat lingkungan yang aman, tertib, dan teratur agar pemerintahan dapat berjalan lancar dan masyarakat dapat melakukan aktivitas dengan aman. Satpol PP merupakan bagian dari pemerintah yang selalu berada di garis depan dalam menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat dan pemerintah. Satpol PP berkaitan secara langsung oleh masyarakat sehingga membutuhkan orang-orang yang memang benar-benar konsisten dalam menjalankan tugas, sehingga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat, yang nantinya akan menggambarkan kualitas pelayanan publik.

Permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil observasi dan wawancara kinerja pegawai menurun karena komunikasi yang kurang lancar yang mengakibatkan kurang lengkapnya penyampaian informasi yang diberikan sehingga selalu terjadi adanya kesalahan, kemudian didalam melakukan monitoring belum dilengkapi dengan notulensi/berita acara, selain itu beberapa pegawai masih mengalami kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan karena tidak ada uraian yang jelas tentang job description yang nantinya dapat menghambat kinerja. Beberapa pegawai ada yang merasa kurang adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai saat mereka melakukan pekerjaan penertiban.

Salah satu komponen yang memengaruhi tingkat kinerja seseorang, salah satunya yaitu komunikasi secara internal. Kemampuan seseorang untuk berinteraksi sebagai individu dan sebagai karyawan didefinisikan sebagai komunikasi internal. (Safitri et al., 2019). Komunikasi internal juga bisa sebagai alat untuk meningkatkan hubungan organisasi, ketidakmampuan untuk berkomunikasi dapat menyebabkan salah pengertian dan memengaruhi kinerja pegawai (Prabawa & Paramarta, 2023). Ada beberapa penelitian salah satunya menurut Muchtarom (2023) bahwa komunikasi internal mempengaruhi bagaimana pegawai bekerja.

H1: Makin baik komunikasi berpengaruh makin tinggi kinerja pegawai

Bukan hanya komunikasi internal, dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak bisa lepas dari faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik juga disebut sebagai lingkungan kerja psikis, adalah keadaan yang tidak dapat atau tidak bisa dirasakan secara fisik. Meskipun lingkungan kerja semacam ini tidak dapat diamati secara langsung dengan panca indera manusia, lingkungan kerja semacam ini dapat dirasakan. (Ainan et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik yang bisa memberikan kesan menyenangkan, mentetramkan, mengamankan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Menurut Lutpiah & Syarifuddin (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Makin baik lingkungan kerja non fisik berpengaruh makin tinggi kinerja pegawai

Selain lingkungan kerja non fisik faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah job description. Job description adalah pernyataan dalam bentuk tertulis yang menjelaskan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, otoritas, dan elemen lainnya yang terkait dengan pekerjaan. Job description sangat diperlukan untuk menghindari kemungkinan pekerjaan ganda dan ketidaksamaan pemahaman tentang tugas yang harus dilakukan sesuai posisi atau jabatannya. (Asmara & Titin, 2019). Job description ini nantinya juga akan mempermudah proses perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan, serta membantu karyawan merencanakan karirnya. Beberapa penelitian

salah satunya menurut (Tambun et al., 2023) menyatakan bahwa job description sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Makin baik job description berpengaruh makin tinggi kinerja pegawai

Tujuan penelitian berfungsi sebagai garis besar yang digunakan oleh setiap penelitian untuk mencari solusi atas masalah yang telah dirumuskan tersebut. Penguraian permasalahan diatas merumuskan maksud dari penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Buleleng; mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Buleleng; untuk mengetahui pengaruh job description terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Buleleng.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan kausalitas. Penelitian ini memakai sampel sejumlah 60 orang yaitu terdiri dari anggota pegawai Satpol PP Kabupaten Buleleng yang bertugas di lapangan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada subjek melalui formulir Google Forms, serta data sekunder dari situs resmi yang memiliki data pendukung. Penyebaran kuesioner ini dilakukan selama 4 hari dimulai pada hari Kamis, 18 April 2024 sampai dengan hari Senin, 22 April 2024.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu pernyataan layak atau tidak. Kriteria keputusannya terdiri dari perbandingan nilai Corrected Item-Total Correlation dengan total sampel 60 dan hasil pengujian dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dapat dilihat di rtabel (lampiran 2) dengan menggunakan rumus  $df = (N-2)$  atau  $60 - 2 = 58$  yaitu sebesar 0,214 dengan menggunakan bantuan program Software SPSS. Apabila nilai Corrected Item-Total Correlation > dari rtabel maka indikator layak dan sebaliknya. Dari hasil uji semua nilai Corrected Item-Total Correlation berada diatas nilai rtabel (0,214). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dapat digunakan untuk menggambarkan variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Description (X3), dan kinerja pegawai (Y).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas adalah pemeriksaan kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur konstruk atau variabel yang digunakan, dalam penelitian ini hanya ada satu pengukuran yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas. Hasil dari pengukuran ini dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur bagaimana jawaban pernyataan berkorelasi satu sama lain. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai cronbach alpha nya lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hasil uji semua dengan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Description (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel yang dapat diandalkan atau sangat tepat untuk digunakan dalam suatu penelitian.

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

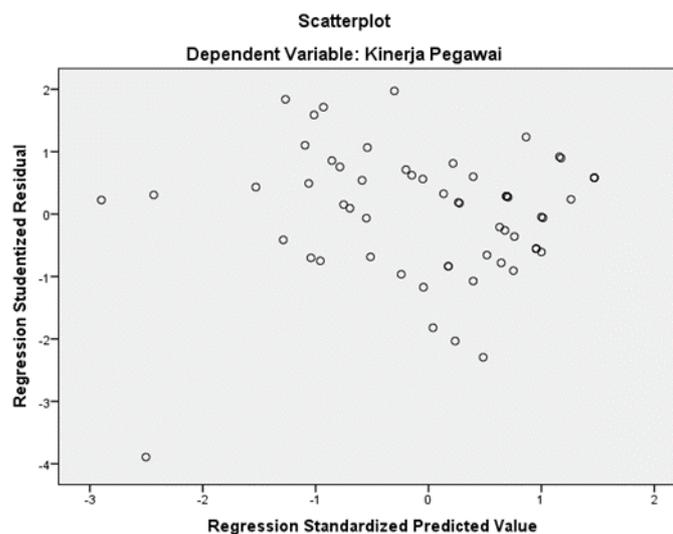
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data pada variabel dependen normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov yang berguna untuk mengetahui apakah distribusi normal ditemukan dalam model regresi variabel pengganggu residual, nilai signifikan di atas 0,05 menunjukkan distribusi normal, dan nilai di bawah 0,05 menunjukkan distribusi yang tidak normal. Hasil menunjukkan nilai Asymp

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model. Gejala multikolenieritas dapat dikaitkan dengan toleransi dan nilai Varian Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2019). Gejala multikolenieritas muncul jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 0,10. Hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10, dan nilai VIF juga tidak memiliki nilai lebih dari 0,10. Asumsi multikolinearitas telah terpenuhi atau bahwa gejala multikolinearitas telah muncul.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada heterokedastisitas dalam model regresi yang disebabkan oleh perbedaan variabel di satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Ghozali (2019) kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian heterokedastisitas adalah sebagai berikut: pada grafik yang disebut Scatterplot SPSS harus ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur. Jika tidak ada pola atau titik-titik yang menyebar, maka tidak ada masalah heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastsitas variabel bebas dalam penelitian ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 menyatakan jika sebaran titik dalam plot tidak membentuk pola atau arah garis khusus, dan hanya berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastsitas atau asumsi uji heterokedastsitas sudah terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menentukan bagaimana nilai variabel dependen akan berubah jika nilai variabel independen meningkat atau turun. Ini juga menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta apakah masing-masing independen berdampak positif atau negatif terhadap variabel dependen dalam situasi di mana variabel dependen mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil pengolahan data pengujian pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) dan variabel dependen (Y):

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistic	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	11,606	1,685			6,889	0,000		
Komunikasi Internal	0,591	0,126	0,828		4,693	0,000	0,264	3,781
Lingkungan Kerja non fisik	0,266	0,121	0,031		3,220	0,036	0,404	2,477
<i>Job Description</i>	0,628	0,167	0,096		1,697	0,00	0,434	2,304

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Pada persamaan diatas dapat dilihat bahwa Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Description (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) Pada Satpol PP Kabupaten Buleleng. Menurut hasil persamaan regresi, menunjukkan bahwa :

- Konstanta (a) = 11,606 menunjukkan dimana jika Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Description (X3) memiliki nilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai 11,606.
- Koefisien Komunikasi Internal (X1) = 0,591 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dengan kata lain jika Komunikasi Internal (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,591 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau bernilai 0.
- Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) = 0,266 ini berarti variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dengan kata lain jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,266 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau bernilai 0.
- Koefisien Job Description (X3) = 0,628 ini berarti variabel Job Description (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dengan kata lain jika Job Description (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,628 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap atau bernilai 0

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi, yang digunakan untuk mengukur kemampuan masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien

determinasi ( $R^2$ ) mengevaluasi kemampuan model yang dibentuk untuk menjelaskan variabel independen. Koefisien determinasi nilai ( $R^2$ ) yaitu antara nol dan satu dengan kata lain, nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan semua informasi yang diperlukan untuk membuat prediksi terhadap variabel dependen. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel diatas bahwa besarnya R Square adalah 0,539. Hal ini berarti memberi sumbangan pengaruh variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Description (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 53,9%. Jadi besarnya pengaruh antara Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Description (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satpol PP Kabupaten Buleleng sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

#### **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji statistik F menunjukkan ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang sebenarnya. Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen jika nilai signifikan F kurang dari 0,05. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan statistik F adalah bahwa ketika nilai signifikan F kurang dari 0,05, hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan dan signifikan. (Ghozali, 2019). Nilai Fhitung adalah 21,851 Dengan menggunakan derajat kebebasan  $df = (4-1), (60-4)$  dan tingkat kepercayaan 0,05%, maka Ftabel sebesar 2,76, sehingga Fhitung lebih besar dari Ftabel (21,851 lebih besar dari 2,76). Selain itu, hasil uji signifikan adalah 0,000 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Description (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satpol PP Kabupaten Buleleng.

#### **Pengujian Hipotesis**

Tingkat pengaruh satu variabel independen terhadap semua variabel dependen ditunjukkan dengan uji statistik t. Uji ini diuji dengan level signifikansi 0,05 (Ghozali, 2019). Nilai perolehan thitung dari masing-masing variabel independen, Selanjutnya, hasil akan dibandingkan dengan tabel t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan  $df = 56 (60-3-1)$  adalah 1,673. Hasil perbandingan adalah sebagai berikut:

1. Nilai thitung variabel Komunikasi Internal (X1) adalah 4,693 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka  $thitung > ttabel$  ( $4,693 > 1,673$ ) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) dapat berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satpol PP Kabupaten Buleleng.
2. Nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah 3,220 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka  $thitung > ttabel$  ( $3,220 > 1,673$ ) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga bisa disimpulkan variabel Lngkungan Kerja Non Fisik (X2) dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satpol PP Kabupaten Buleleng.
3. Nilai thitung variabel Job Description (X3) adalah 1,697 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka  $thitung > ttabel$  ( $1,697 > 1,673$ ) dan juga hasil uji signifikansi

diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Job Description (X3) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satpol PP Kabupaten Buleleng.

### **Pembahasan**

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satpol PP Kabupaten Buleleng

Menurut penelitian, komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi sebesar 0,593 dan uji T yang menyatakan bahwa nilai thitung variabel Komunikasi Internal (X1) adalah 4,693 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka thitung > ttabel ( $4,693 > 1,673$ ) serta hasil uji signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga hipotesis tentang makin baik komunikasi internal maka makin tinggi kinerja pegawai dapat diterima.

Komunikasi internal dalam Satpol PP Kabupaten Buleleng ini sangat dibutuhkan mengingat tugas utama dari Satpol PP adalah penyelenggaraan ketertiban umum serta keamanan masyarakat, tanpa adanya koordinasi tujuan utama dari kegiatan ini tidak dapat dilaksanakan. Seperti halnya dalam kegiatan ketertiban dilapangan harus berkoordinasi dengan bagian kepala bidang untuk dapat melaksanakan kegiatan dengan baik dan pimpinan juga harus memberikan koordinasi yang jelas karena akan berhubungan dengan atasan dan juga bawahan. Sehingga hal ini mampu mencerminkan atau menggambarkan kinerja Satpol PP, tanpa adanya koordinasi pegawai tidak akan mengetahui.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dipayana & Heryanda (2020) menyatakan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga disampaikan dalam penelitian (Kurniasih, 2021) yang menjelaskan bahwa komunikasi internal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satpol PP Kabupaten Buleleng

Penelitian diatas menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Buleleng, hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi sebesar 0,266 dan uji T yang menyatakan bahwa nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah 3,220 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka thitung > ttabel ( $3,220 > 1,673$ ) serta hasil uji signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis tentang makin baik lingkungan kerja non fisik, maka makin tinggi kinerja pegawai dapat diterima.

Lingkungan kerja non fisik yang diukur dengan pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, rasa aman dan juga perlakuan secara adil dan objektif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja non fisik dalam Satpol PP sangat penting karena berkaitan atau berhubungan langsung dengan masyarakat, dengan perasaan yang senang dan aman akan memacu seorang pegawai untuk melakukan kegiatan yang maksimal atau dengan optimal. Hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian menurut Riani (2019) lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga disampaikan menurut Fauziyyah & Rohyani

(2022) menyebutkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satpol PP Kabupaten Buleleng

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa variabel Job Description berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi sebesar 0,628 dan Uji T yang menyatakan nilai thitung variabel Job Description (X3) adalah 1,697 dan nilai ttabel adalah 1,673 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,697 > 1,673$ ) serta hasil uji signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis tentang makin baik job description maka makin tinggi kinerja pegawai dapat diterima.

Job description ini memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, job description ini adalah gambaran tentang uraian pekerjaan yang disusun secara sistematis, semakin jelas uraian pekerjaan maka akan terjadi peningkatan kinerja. Job description ini diukur dengan wewenang, tanggung jawab dan juga kondisi pekerjaan, job description yang jelas itu akan berdampak kepada kinerja pegawai sehingga tidak ada terjadinya perdebatan, tidak ada perselisihan, tidak adanya saling pelepasan tanggung jawab dan menghindari adanya pekerjaan ganda. Satpol PP ini bergerak dalam bidang pelayanan publik yang akan berhubungan langsung dengan masyarakat, sehingga job description yang jelas akan mempengaruhi kinerja dari pegawai yang dilihat dari pelayanan langsung kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian menurut Wello & Yafet (2019) , (Alfiatuzzahro & Eko Pujiyanto, 2023) yang menjelaskan bahwa job description memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga ditemukan dalam penelitian (Putri & Gaol, 2021) yang menyatakan bahwa job description memiliki pengaruh yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini mencapai beberapa kesimpulan penting, antara lain bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Buleleng, lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Buleleng, dan job description memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Buleleng. Para peneliti berikutnya diharapkan dapat menghasilkan variabel yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Para peneliti yang meneliti ide-ide yang serupa harus dapat membuat sampel penelitian yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ainan, M., Marhendi, M., & Hadi, S. (2023). NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PATRA SEMARANG HOTEL DAN CONVENTION ( Studi Kasus Pada Karyawan Patra Semarang Hotel Dan Convention ). 11(2), 144–156.
- Alfiatuzzahro, A., & Eko Pujiyanto, W. (2023). Pengaruh Job Discription Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Melalui Emotional Intelligence Cv.Green Lestari Indah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 70–81. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.941>
- Anggara, M. T., Ahluwalia, L., Suwarni, E., & Asmanita. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt Sucofindo Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management & Accounting through Research & Technology*, 2(2), 47–57.

- Asmara, H. K., & Titin, D. A. (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang Di Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Destiningsih, R., & Lestari, E. (2020). Analisis Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Magelang Dalam Penanganan Pedagang Kaki Lima. *Jurnal STEI Ekonomi*, 29(02), 78–87. <https://doi.org/10.36406/jemi.v29i2.291>
- Dipayana, G. D., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten buleleng. 6(2), 112–121.
- Fatimah, C. N. Y. (2019). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman dan pangan dn hortikultural provinsi sumatera utara. *Universitas Medan Area*, 19, 70. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/10984>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Fitria, D., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Jambi, U. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd provinsi jambi.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855>
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(3), 384–390. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Kurniasih. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i1.5176>
- Kurniawan, H. (2022). LITERATURE REVIEW : ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI. 3(4), 426–441.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan Human resource management strategies in improving the quality of employee performance. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
- Lutpiah, R. A., & Syarifuddin, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 19(1), 12–25. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.659>
- Manajemen, P. S., Ilmu, F., Dan, S., & Batam, U. P. (2021). Pengaruh Job Description Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kinco. [http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/880%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/880/1/cover s.d bab III.pdf](http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/880%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/880/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf)
- Muchtarom, M. (2023). Peranan Komunikasi Internal Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi X. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5, 5402–5410. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/plugins/generic/pdfsViewer/pdf.js/web/viewer.html?file=http%3A%2F%2Fjournal.universitaspahlawan.ac.id%2Findex.php%2Fjpdk%2Farticle%2Fdownload%2F11893%2F9114%2F35247>

- Muhamad Ardiansyah Pratama, M. B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dprd kota bima. *JMCBUS:Journal of Management And Creative Business*, 1(4), 398–412.
- Nabil Mukarim. (2021). Skripsi pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pt jba indonesia pekanbaru.
- Nasional, S., & Riset, T. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK , REWARD DAN Administrasi Bisnis , Politeknik Negeri Semarang , Kota Semarang , 50275 PENDAHULUAN Pada era globalisasi dimana persaingan bisnis semakin ketat merupakan hal penting untuk bisa bertahan dan mempertahankan . 6(2), 164–172.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Parimita, W., Nasution, Y. M., & Wolor, C. W. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Industri Marketplace Di Jakarta. *Manajemen*, 1–30. <http://repository.fe.unj.ac.id/10026/>
- Pengembangan, P., Manusia, S., Budaya, D., Terhadap, D., Pegawai, K., Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 187. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Prabawa, I. K. I., & Paramarta, W. A. (2023). Penerapan Komunikasi Internal Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Denpasar. *Analisis*, 13(1), 29–38. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2501>
- Prayekti, & Muhammad Fadhil Ar Rasyid. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 55–60. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1690>
- Ramadana, M. A., Andriana, I., Farla, W., Universitas, F. E., & Palembang, S. (2024). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. 6, 212–220. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.3362>
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). MEDIASI MOTIVASI KERJA HUBUNGAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI [ Mediation of Work Motivation , Competence Relationship in Improving Employee Performance ]. 19–31. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i1.3666>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.