BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Camat merupakan penyelenggara pemerintahan dibawah naungan kabupaten/kota. Pemerintah kecamatan memiliki peran penting untuk memastikan kebijakan pemerintah dapat terlaksana dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di lingkup kecamatan melalui pelayanan publik. Agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat maksimal maka perlunya kinerja dari pegawai pemerintah kecamatan setempat dalam menciptakan kepuasan masyarakat. Fungsi Utama Pemerintah Kecamatan:

Dalam proses pemberian pelayanan oleh kantor camat bayung lencir menghadapi permasalahan yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini menjadi tantangan bagi instansi pemerintah untuk mengupayakan kinerja secara optimal. Keberhasilan pencapaian tujuan instansi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan instansi dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan instansi (Miskiani, 2020).

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi karena akan menentukan efektifitas dari instansi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada atasan dalam mengelola instansi dan sumber daya manusia (Kurniawan, 2021). Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja instansi maupun kinerja individu. Menurut Abbas (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, komunikasi (para atasan dan pegawai harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas

perusahaan), motivasi (jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang baik), lingkungan kerja (penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja pegawai karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik).

Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai. Fachrezi dan Khair (2020), menyatakan bahwa kinerja karyawan sangatlah berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Sementara fenomena yang terjadi bahwa kinerja yang belum maksimal ditandai dengan penataan lingkungan kerja yang belum tertata rapi sehingga menyebabkan rendahnya hasil dalam meraih target yang sudah ditentukan. Alhadar (2020) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Tasnim (2020) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor komunikasi.

Komunikasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparat membutuhkan kemampuan baik dalam pencapaian hasil pelaksanaan tugas maupun dalam kegiatan pengelolaan kebijakan yang harus dilakukan oleh pemerintah. Untuk itu dalam sebuah instansi suatu komunikasi sangat diperlukan. Tanpa komunikasi suatu proses kerja akan sangat sulit untuk dijalankan, komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dimana informasi itu berupa ide pesan atau gagasan pikiran yang ada dari satu pihak ke pihak yang lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya. Semua pegawai yang bekerja tentunya akan menjaga keharmonisan hubungannya dengan berkomunikasi (Rubiani & Mayesti, 2022).

Menurut Mahendra (2023) komunikasi yang efektif sudah sepatutnya sangat dibutuhkan di dalam proses pemerintahan, namun terdapat sebuah problematika yang muncul dengan diupayakannya kondisi tersebut agar berlangsung dengan baik. Seperti halnya proses penyampaian informasi yang berlangsung dengan hirarki top down kurang tersampaikan secara terstruktur, dalam hal ini penyampaian informasi yang dimaksudkan terkadang tidak secara formal. Menurut Suhanta (2022) komunikasi yang belum optimal dapat mempengaruhi kinerja pegawainya dan lingkungan kerja instansi.

Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih-lebih mereka yang terlibat dalam instansi. Sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan instansi. Menurut Hamali (2016), mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam instansi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komunikasi yang tidak baik akan menyebabkan terhambatnya penyampaian ide-ide para pegawai sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif dan dapat menghambat kinerja pegawai dalam suatu instansi untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Menurut Rusnawati (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Komunikasi telah sangat penting dalam semua aspek kehidupan. Kinerja tidak akan mencapai hasil yang maksimal bila tidak ada motivasi kerja, motivasi adalah suatu keharusan dalam upaya untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non fisik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Ningsih (2022), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karena motivasi berperan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota instansi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran instansi yang telah ditentukan sebelumnya.

Setiap instansi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki instansi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang berkerja di dalam instansi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk berkerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi. Menurut Hasibuan (2018), motivasi adalah suatu peransang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Khaeruman (2021) kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pegawai untuk dapat memiliki komunikasi yang baik dan motivasi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mandagie (2016) juga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Surijadi (2020) kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Menurut Enny (2019) perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai dalam arti para pegawai merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal inilah yang nantinya akan menimbulkan kinerja pegawai yang baik dan akhirnya kontribusi dari setiap pegawai semakin mudah didapatkan. Lingkungan kerja

menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat didalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja.

Kantor Camat Bayung Lencir merupakan instansi dari pemerintah yang bergerak dalam pelayanan penduduk seperti pencatatan kependudukan, surat-menyurat, dan pengelolaan bantuan sosial. Pengolahan data penduduk adalah tugas utama yang dilakukan oleh perangkat kecamatan, dimana dalam melakukan pengolahan data penduduk harus dilakukan secara akurat dan efisien (Alhadar, 2020). Kinerja karyawan di Kantor Camat Bayung Lencir menjadi faktor krusial dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Adapun kegiatan yang menggambarkan kinerja pada Kantor Camat Bayung Lencir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Kantor Kecamatan Bayung Lencir

Tahun	Pelayanan	Target	Realisasi	Rasio Pencapai Program Kerja (%)
2022	Pelayanan Perizinan	312	294	94,23
	Pelayanan Umum (Legalisir surat-surat)	260	225	86,54
	Pelayanan Administrasi Kependudukan			
	- KTP	471	471	100
	- KK	412	409	99,27
	- Akta Kelahiran	370	358	96,76
	- Akta Kematian	315	300	95,24
- Surat Keterangan Pindah	282	270	95,74	
	Pelayanan Pembayaran PBB	368	318	86,41
2023	Pelayanan Perizinan	345	318	92,17
	Pelayanan Umum (Legalisir surat-surat)	255	240	94,12
	Pelayanan Administrasi Kependudukan			
	- KTP	487	460	94,46
	- KK	420	414	98,57
	- Akta Kelahiran	288	280	97,22
	- Akta Kematian	300	300	100
- Surat Keterangan Pindah	216	208	96,30	
	Pelayanan Pembayaran PBB	368	318	86,41

Sumber: Kantor Camat Bayung Lencir (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai capaian kinerja Kantor Camat Bayung Lencir pada tahun 2022 dan 2023, terlihat adanya variasi dalam rasio pencapaian program kerja untuk berbagai jenis pelayanan. Fenomena ini menunjukkan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai target organisasi, yang relevan dengan penelitian mengenai komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Pada tahun 2022, terdapat beberapa layanan yang belum mencapai target maksimal, seperti pelayanan umum (86,54%) dan pelayanan pembayaran PBB (86,41%), meskipun pelayanan administrasi kependudukan seperti KTP 100% berhasil mencapai target. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan yang mungkin berkaitan dengan efektivitas komunikasi antarpegawai atau antara pimpinan dan pegawai, yang berdampak pada pemahaman tugas dan pencapaian target. Motivasi yang kurang optimal juga dapat menjadi penyebab variasi kinerja, terutama jika penghargaan atau dorongan kerja tidak merata di antara pegawai yang menangani layanan yang berbeda.

Pada tahun 2023, terlihat peningkatan rasio pencapaian di beberapa layanan, seperti pelayanan umum yang meningkat dari 86,54% menjadi 94,12%. Namun, beberapa layanan seperti pelayanan pembayaran PBB tetap berada di angka 86,41%, menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak merata. Peningkatan di beberapa layanan dapat mencerminkan perbaikan dalam komunikasi internal, baik melalui arahan yang lebih jelas maupun penguatan umpan balik. Motivasi yang lebih baik, seperti penghargaan atas capaian tertentu, mungkin juga berkontribusi pada peningkatan ini. Namun, stagnasi di layanan lain mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap lingkungan kerja, seperti fasilitas yang mendukung atau suasana kerja yang mendorong produktivitas.

Fenomena ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, motivasi yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketidakseimbangan capaian di antara berbagai layanan menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih terintegrasi untuk

memastikan seluruh variabel bekerja secara sinergis dalam mendukung keberhasilan program kerja di Kantor Kecamatan Bayung Lencir.

Keberhasilan pelayanan bergantung pada komunikasi yang efektif antara karyawan dan masyarakat. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu masyarakat memahami prosedur, mempercepat pelayanan, serta memastikan koordinasi antar karyawan untuk mengatasi permasalahan dan meminimalkan kesalahpahaman. Komunikasi yang efektif menjadi persyarat untuk mencapai tujuan-tujuan dari instansi. Gambaran komunikasi yang terjadi di kantor camat bayung lencir dapat dilihat pada data yang disajikan berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Komunikasi kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
Fisik									
1	Saya merasa mudah dalam mendapatkan informasi tentang tugas yang diberikan kepada saya	0	6	0	0	0	24	6	4
2	Saya merasa bahwa atasan saya seacara aktif mendengarkan dan mempertimbangkan keluhan yang ada	0	3	1	2	0	19		3,16
3	Saya merasa bebas mengutarakan pendapat selama bekerja	0	3	3	0	0	21		3,5
Sosial-psikologis									
4	Saya mendapat kepercayaan menyelesaikan tugas dengan baik dari rekan kerja	0	4	2	0	0	22		3,66
5	Saya diberikan kesempatan untuk mengutarakn pendapat ketika rapat atau pada saat briefing	0	3	3	0	0	21		3,5
6	Saya sering memberi masukan, saran, informasi, atau kritik di kantor	0	2	3	1	0	19		3,16
Temporal (waktu)									
7	Atasan saya sering memberikan saran	0	4	2	0	0	22		3,66
8	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja setiap hari	6	0	0	0	0	30	5	
9	Saya merasa atasan saya	0	3	3	0	0	21	3,5	

memberikan arahan yang memadai dan tepat waktu dalam situasi darurat atau kantor sedang mengalami hambatan								
Total	199							3,68

Sumber : Wawancara bersama pegawai kecamatan bayung lencir (diolah, 2024)

Berdasarkan hasil pra survey komunikasi kerja di Kantor Camat Bayung Lencir pada tabel 1.2 menunjukkan rata-rata skor komunikasi kerja adalah 3,68, menunjukkan komunikasi yang cukup baik namun masih perlu perbaikan. Beberapa pernyataan, seperti “Saya merasa mudah mendapatkan informasi tentang tugas” memiliki rata-rata skor 4 dan “Saya berkomunikasi dengan rekan kerja setiap hari” memiliki rata-rata skor 5, menunjukkan komunikasi yang efektif. Namun, ada tantangan pada pernyataan “Atasan saya secara aktif mendengarkan keluhan” memiliki rata-rata skor 3,16 dan “Kesempatan memberi masukan di rapat” memiliki rata-rata skor 3,5, yang menunjukkan komunikasi antara pegawai dan atasan masih perlu ditingkatkan.

Fenomena ini berkaitan langsung dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, di mana komunikasi yang baik, baik antar rekan kerja maupun antara pegawai dan atasan, berkontribusi pada pemahaman yang lebih jelas tentang tugas dan pengambilan keputusan yang lebih tepat. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif, karena penghargaan atau umpan balik yang diterima pegawai akan lebih bermakna jika disampaikan dengan cara yang terbuka dan konstruktif. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang baik, seperti kepercayaan antar rekan kerja dan arahan yang tepat waktu, akan memperkuat kinerja pegawai, seperti yang terlihat pada pernyataan tentang pemberian saran oleh atasan dan kesempatan untuk berkomunikasi dalam situasi darurat yang mendapatkan skor cukup baik.

Secara keseluruhan, meskipun komunikasi di kantor camat ini cukup baik, perlu ada peningkatan lebih lanjut dalam hal keterbukaan dan interaksi antara atasan dan bawahan. Peningkatan komunikasi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih

optimal. Adapun gambaran mengenai motivasi di Kantor Camat Bayung Lencir tertuang dalam hasil pra survei yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Motivasi

No.	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	N	Mean	
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Pengarahan Diri										
1	Saya mengadaptasi metode atau prosedur kerja sendiri ketika menghadapi tantangan atau masalah di tempat kerja.	0	0	3	3	0	15	6	2,5	
2	Saya merasa memiliki kekuatan untuk membuat keputusan sendiri terkait dengan tugas-tugas yang saya kerjakan di kantor camat.	0	2	3	1	0	19		3,16	
3	Saya merasa memiliki kebebasan dalam memilih cara dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan di kantor camat.	0	1	2	3	0	16		2,66	
Kekuasaan										
4	Saya diberikan kebebasan untuk memilih metode kerja yang saya anggap paling efektif untuk menyelesaikan tugas	0	2	1	3	0	17		2,83	
5	Saya merasa memiliki peran penting dalam organisasi	0	2	2	2	0	18		3	
6	Saya mengerjakan tugas dengan senang hati tanpa adanya paksaan.	0	2	1	3	0	17		2,83	
Kebutuhan Keamanan Kerja										
7	Saya memiliki kesempatan untuk terlibat dalam program atau tugas baru.	0	2	4	0	0	20		3,33	
8	Saya menerima penilaian kinerja mengenai keberhasilan atau kegagalan pekerjaan yang dikerjakan.	0	3	2	1	0	20	3,33		
9	Saya merasa bahwa posisi pekerjaan saya aman dan	0	1	3	2	0	17	2,83		

	bebas dari ancaman pemutusan hubungan kerja							
Total		159						2,94

Sumber : Wawancara bersama pegawai kecamatan bayung lencir (diolah, 2024)

Tabel 1.3 menunjukkan Rata-rata skor motivasi pegawai yang diperoleh sebesar 2,94 menunjukkan tingkat motivasi yang cenderung rendah, dengan adanya area yang perlu diperbaiki. Terlihat bahwa pegawai kurang memiliki kebebasan dalam memilih metode atau prosedur kerja, seperti yang tercermin dalam pernyataan "Saya mengadaptasi metode atau prosedur kerja sendiri ketika menghadapi tantangan atau masalah di tempat kerja" yang memperoleh rata-rata skor 2,5. Hal ini menandakan bahwa pegawai merasa kurang diberdayakan dalam menyelesaikan tantangan kerja mereka.

Di sisi lain, meskipun ada kekurangan dalam aspek pengarahan diri dan kekuasaan, beberapa pernyataan terkait dengan perasaan memiliki peran dalam organisasi, seperti "Saya merasa memiliki peran penting dalam organisasi" dengan rata-rata skor 3, menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang cukup tinggi, meskipun masih terbatas. Hal ini juga tercermin pada pernyataan terkait dengan kebutuhan keamanan kerja, di mana pegawai merasa aman dari ancaman pemutusan hubungan kerja dengan rata-rata skor 2,83 dan memiliki kesempatan untuk terlibat dalam tugas baru dengan rata-rata skor 3,33. Meskipun demikian, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai belum sepenuhnya optimal, terutama dalam hal pengakuan terhadap peran mereka dan kebebasan dalam menentukan cara kerja.

Secara hampir keseluruhan motivasi kerja yang dimiliki pegawai rendah dengan respon tidak setuju terhadap motivasi kerja yang mereka miliki. Sehingga dapat dipahami bahwa tingkat motivasi pegawai di kecamatan bayung lencir masih rendah dan perlu mendapat perhatian. Selain itu juga pegawai kurang termotivasi mengerjakan tugasnya dilihat dari mereka yang merasa beban kerjanya cukup berat. Sebagian pegawai juga merasa kurang nyaman dengan lingkungan pekerjaannya. Fenomena ini menggambarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir, perlu adanya

perbaikan dalam komunikasi, pemberian kebebasan dalam pengambilan keputusan, dan pemberian kesempatan yang lebih besar bagi pegawai untuk berkontribusi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, faktor lingkungan kerja sebagai variabel intervening juga memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian relevan pernah dilakukan oleh Abbas (2024) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Faradiva (2023) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gani (2023) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian Rubiani (2022) menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan komunikasi berpengaruh positif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian I'tamara (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian Fachrezi (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian Hibatullah (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai hubungan yang saling memengaruhi dalam menciptakan produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal di organisasi seperti di Kantor Camat Bayung Lencir. Komunikasi menjadi elemen penting dalam menyampaikan

informasi, arahan, dan tujuan organisasi. Komunikasi yang jelas, efektif, dan terbuka memastikan setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Komunikasi juga mendorong terbentuknya hubungan kerja yang harmonis, di mana pegawai merasa didengar dan dihargai, sehingga menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. Kondisi ini secara langsung dapat berkaitan dengan motivasi.

Motivasi melengkapi peran komunikasi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi, baik dari segi penghargaan material seperti insentif maupun penghargaan nonmaterial seperti pengakuan atas prestasi, berfungsi sebagai dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Tanpa komunikasi yang baik, motivasi yang diberikan dapat kurang efektif karena pegawai mungkin tidak memahami alasan atau tujuan di balik penghargaan tersebut. Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan lebih efektif jika didukung oleh komunikasi yang mendukung, seperti umpan balik yang jelas dan penghargaan yang disampaikan dengan cara yang membangun. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif semakin memperkuat pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan komunikasi dan motivasi dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti fasilitas kerja yang memadai, kenyamanan ruangan, serta aspek sosial seperti hubungan yang harmonis antarpegawai dan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang kondusif memperkuat efek komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, komunikasi yang baik dan motivasi yang kuat dapat terhambat jika lingkungan kerja tidak mendukung, seperti kondisi kerja yang tidak nyaman atau konflik antarpegawai.

Akhirnya, hubungan antara variabel-variabel ini yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif membangun dasar untuk menciptakan motivasi, motivasi yang kuat membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang mendukung, dan ketiganya secara

sinergis berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kombinasi antara komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal di Kantor Camat Bayung Lencir. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Komunikasi dan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Camat Bayung Lencir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dirumuskan kajian permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana gambaran komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel *intervening* di Kantor Camat Bayung Lencir?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut, skripsi ini memiliki tujuan untuk menjelaskan hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir.
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel *intervening* di Kantor Camat Bayung Lencir.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Penulis selanjutnya dapat menjadikan sebagai bahan pertimbangan atau contoh untuk dapat menindak lanjuti pembahasan yang telah dibahas dengan teliti agar dapat mendapatkan hasil lebih maksimal.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan ataupun pertimbangan bagi Kantor Camat Bayung Lencir dalam mengetahui pentingnya pengaruh komunikasi dan motivasi yang dimediasi lingkungan kerja sehingga dapat mendorong semangat kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi penulis selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa.