

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 30 pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, masa kerja dan status menikah.

Tabel 5.1 Karakteristik Responden

| Profil | Keterangan | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|----------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 25 | 80,6 |
| | Perempuan | 6 | 19,4 |
| Jumlah | | 31 | 100 |
| Umur | 25-29 tahun | 7 | 22,6 |
| | 30-35 tahun | 7 | 22,6 |
| | >35 tahun | 17 | 54,8 |
| Jumlah | | 31 | 100 |
| Masa Kerja | 2-3 tahun | 7 | 22,6 |
| | 4-5 tahun | 7 | 22,6 |
| | >6 tahun | 17 | 54,8 |
| Jumlah | | 31 | 100 |
| Status | Belum Menikah | 11 | 35,5 |
| | Sudah Menikah | 20 | 64,5 |
| Jumlah | | 31 | 100 |

Sumber: Data Primer di olah (2023)

Berdasarkan tabel 5.1. di atas dapat diketahui bahwa dari 31 responden penelitian ini sebanyak 25 orang atau 80,6% berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang atau 19,4% berjenis kelamin Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan dilihat dari karakteristik umur responden penelitian ini sebanyak 7 orang atau 22,6% berumur 25-29 tahun, 7 orang atau 22,6% berumur 30-35 tahun dan 17 orang atau 54,8% berumur lebih dari 35 tahun. Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir berumur lebih dari 35 tahun.

Pada karakteristik masa kerja responden penelitian ini sebanyak 7 orang atau 22,6% memiliki masa kerja 2-3 tahun, 7 orang atau 22,6% memiliki masa kerja 4-5 tahun dan 17 orang atau 54,8% memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Pada karakteristik status responden penelitian ini sebanyak 11 orang atau 35,5% memiliki status belum menikah dan 20 orang atau 64,5% memiliki status sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir memiliki status sudah menikah.

5.2. Deskripsi Operasional Variabel

Setelah memahami karakteristik responden, berikut adalah hasil pengolahan data primer yang merupakan survey deskriptif berdasarkan pendapat responden. Secara deskriptif persentase temuan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir adalah sebagai berikut:

5.2.1. Analisis Variabel Komunikasi

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel keterikatan kerja dapat dideskripsikan pada tabel 5.2. berikut:

Tabel 5.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi (X1)

| No. | Pernyataan | x | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Ket. |
|--------------|---|----|--------------------|----|----|----|----|--------|------|
| | | | STS | TS | N | S | SS | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Fisik | | | | | | | | | |
| X.1.1. | Saya merasa mudah dalam mendapatkan informasi tentang tugas yang diberikan kepada saya | f | 1 | 4 | 9 | 9 | 8 | 31 | Baik |
| | | fx | 1 | 8 | 27 | 36 | 40 | 112 | |
| X.1.2. | Saya merasa bahwa atasan saya seacra aktif mendengarkan dan mempertimbangkan keluhan yang ada | f | 4 | 6 | 3 | 4 | 14 | 31 | Baik |
| | | fx | 4 | 12 | 9 | 16 | 70 | 111 | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|----|---|----|----|----|----|--------------|------------|
| X.1.3. | Saya merasa bebas mengutarakan pendapat selama bekerja | f | 0 | 3 | 12 | 7 | 9 | 31 | Baik |
| | | fx | 0 | 6 | 36 | 28 | 45 | 115 | |
| Sosial Psikologis | | | | | | | | | |
| X1.2.1. | Saya mendapat kepercayaan menyelesaikan tugas dengan baik dari rekan kerja | f | 0 | 3 | 9 | 6 | 13 | 31 | Baik |
| | | fx | 0 | 6 | 27 | 24 | 65 | 122 | |
| X1.2.2. | Saya diberikan kesempatan untuk mengutarakan pendapat ketika rapat atau pada saat briefing | f | 1 | 3 | 8 | 7 | 12 | 31 | Baik |
| | | fx | 1 | 6 | 24 | 28 | 60 | 119 | |
| X1.2.3. | Saya sering memberi masukan, saran, informasi, atau kritik di kantor | f | 2 | 3 | 7 | 6 | 13 | 31 | Baik |
| | | fx | 2 | 6 | 21 | 24 | 65 | 118 | |
| Temporal | | | | | | | | | |
| X1.3.1. | Atasan saya sering memberikan saran | f | 1 | 1 | 6 | 12 | 11 | 31 | Baik |
| | | fx | 1 | 2 | 18 | 48 | 55 | 124 | |
| X1.3.2. | Saya berkomunikasi dengan rekan kerja setiap hari | f | 0 | 10 | 9 | 9 | 3 | 31 | Cukup baik |
| | | fx | 0 | 20 | 27 | 36 | 15 | 98 | |
| X1.3.3. | Saya merasa atasan saya memberikan arahan yang memadai dan tepat waktu dalam situasi darurat atau kantor sedang mengalami hambatan | f | 3 | 10 | 12 | 2 | 4 | 31 | Cukup baik |
| | | fx | 3 | 20 | 36 | 8 | 20 | 87 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 111,8 | Baik |

Sumber: Data Primer di olah (2025)

Berdasarkan Tabel 5.2. di atas dapat diketahui bahwa variabel komunikasi menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 111,8 dengan kategori baik. Interpretasi responden pada dimensi fisik mendapatkan kategori baik. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan bahwa pegawai merasa bebas mengutarakan pendapat selama bekerja dengan nilai skor sebesar 115 mendapatkan kategori baik. Interpretasi responden pada dimensi sosial psikologis mendapatkan kategori baik. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai mendapat kepercayaan menyelesaikan tugas dengan baik dari rekan kerja dengan nilai skor sebesar 122 dan kategori baik. Interpretasi responden pada dimensi temporal mendapatkan

kategori cukup baik. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan atasan saya sering memberikan saran dengan nilai skor sebesar 124 dan kategori baik.

5.2.2. Analisis Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel motivasi kerja dapat dideskripsikan pada tabel

5.3. berikut:

Tabel 5.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | x | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Ket. |
|---------------------------------|--|----|--------------------|----|----|----|----|--------|---------------|
| | | | STS | TS | N | S | SS | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Pengarahannya Diri | | | | | | | | | |
| X2.1.1. | Saya mengadaptasi metode atau prosedur kerja sendiri ketika menghadapi tantangan atau masalah di tempat kerja. | f | 1 | 3 | 7 | 5 | 15 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 1 | 6 | 21 | 20 | 75 | 123 | |
| X2.1.2. | Saya merasa memiliki kekuatan untuk membuat keputusan sendiri terkait dengan tugas-tugas yang saya kerjakan di kantor camat. | f | 1 | 1 | 10 | 6 | 13 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 1 | 2 | 30 | 24 | 65 | 122 | |
| X2.1.3. | Saya merasa memiliki kebebasan dalam memilih cara dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan di kantor camat. | f | 0 | 0 | 9 | 7 | 15 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 0 | 27 | 28 | 75 | 130 | |
| Kekuasaan | | | | | | | | | |
| X2.2.1. | Saya diberikan kebebasan untuk memilih metode kerja yang saya anggap paling efektif untuk menyelesaikan tugas | f | 0 | 11 | 3 | 9 | 8 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 22 | 9 | 36 | 40 | 107 | |
| X2.2.2. | Saya merasa memiliki peran penting dalam organisasi | f | 0 | 0 | 8 | 14 | 9 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 0 | 24 | 56 | 45 | 125 | |
| X2.2.3. | Saya mengerjakan tugas dengan senang hati tanpa adanya paksaan. | f | 0 | 5 | 5 | 9 | 12 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 10 | 15 | 36 | 60 | 121 | |
| Kebutuhan Keamanan Kerja | | | | | | | | | |
| X2.3.1. | Saya memiliki kesempatan untuk terlibat dalam program atau tugas baru. | f | 0 | 3 | 10 | 5 | 13 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 6 | 30 | 20 | 65 | 121 | |
| X2.3. | Saya menerima penilaian | f | 0 | 1 | 4 | 11 | 15 | 31 | Sangat tinggi |

| | | | | | | | | | |
|------------------|--|----|---|---|----|----|----|--------------|---------------|
| 2. | kinerja mengenai keberhasilan atau kegagalan pekerjaan yang dikerjakan. | fx | 0 | 2 | 12 | 44 | 75 | 133 | |
| X2.3. 3. | Saya merasa bahwa posisi pekerjaan saya aman dan bebas dari ancaman pemutusan hubungan kerja | f | 0 | 1 | 5 | 18 | 7 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 2 | 15 | 72 | 35 | 124 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 122,9 | Tinggi |

Sumber: Data Primer di olah (2025)

Berdasarkan Tabel 5.3. di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 122,9 dengan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi pengarah diri mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan bahwa pegawai merasa memiliki kebebasan dalam memilih cara dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan di kantor camat dengan nilai skor sebesar 130 mendapatkan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kekuasaan mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai merasa memiliki peran penting dalam organisasi dengan nilai skor sebesar 125 dan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kebutuhan keamanan kerja mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai menerima penilaian kinerja mengenai keberhasilan atau kegagalan pekerjaan yang dikerjakan dengan nilai skor sebesar 133 dan kategori sangat tinggi.

5.2.3. Analisis Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel lingkungan kerja dapat dideskripsikan pada tabel 5.4. berikut:

Tabel 5.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (Z)

| No. | Pernyataan | x | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Ket. |
|--|---|----|--------------------|----|----|----|----|--------|------|
| | | | STS | TS | N | S | SS | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> | | | | | | | | | |
| Z.1.1. | Atasan saya selalu memberikan bimbingan yang jelas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab | f | 3 | 3 | 8 | 5 | 12 | 31 | Baik |
| | | fx | 3 | 6 | 24 | 20 | 60 | 113 | |

| | | | | | | | | | |
|------------------------------------|---|----|---|----|----|----|----|-----|------------|
| Z.1.2. | Ketika terjadi masalah atau konflik di tempat kerja, atasan saya segera mengambil langkah untuk mengatasinya | f | 2 | 2 | 7 | 8 | 12 | 31 | Baik |
| | | fx | 2 | 4 | 21 | 32 | 60 | 119 | |
| Z.1.3. | Atasan saya mendukung pengembangan karier dan kebutuhan profesional pegawai | f | 0 | 1 | 11 | 16 | 3 | 31 | Baik |
| | | fx | 0 | 2 | 33 | 64 | 15 | 114 | |
| Harmonisasi Hubungan Sosial | | | | | | | | | |
| Z.2.1. | Saya merasa nyaman bekerja dalam kelompok yang terdiri dari pegawai dari berbagai divisi | f | 2 | 5 | 7 | 11 | 6 | 31 | Baik |
| | | fx | 2 | 10 | 21 | 44 | 30 | 107 | |
| Z.2.2. | Komunikasi di antara rekan kerja berlangsung dengan lancar dan jelas tanpa banyak kendala | f | 0 | 10 | 13 | 8 | 0 | 31 | Cukup baik |
| | | fx | 0 | 20 | 39 | 32 | 0 | 91 | |
| Z.2.3. | Hubungan kerja antar pegawai di lingkungan kerja ini berlangsung dengan harmonis dan mendukung kinerja bersama | f | 0 | 1 | 7 | 9 | 14 | 31 | Baik |
| | | fx | 0 | 2 | 21 | 36 | 70 | 129 | |
| Kenyamanan Kerja | | | | | | | | | |
| Z.3.1. | Saya merasa bahwa fasilitas yang disediakan oleh kantor (meja, kursi, AC, dll.) mendukung kenyamanan kerja saya sehari-hari | f | 3 | 5 | 8 | 9 | 6 | 31 | Cukup baik |
| | | fx | 3 | 10 | 24 | 36 | 30 | 103 | |
| Z.3.2. | Sistem pembagian tugas dan tanggung jawab di kantor ini dilakukan secara adil dan merata kepada setiap pegawai. | f | 0 | 0 | 8 | 13 | 10 | 31 | Baik |
| | | fx | 0 | 0 | 24 | 52 | 50 | 126 | |
| Z.3.3. | Peraturan kerja yang diterapkan di kantor ini dirasa adil dan memperlakukan semua pegawai secara setara. | f | 0 | 1 | 10 | 8 | 12 | 31 | Baik |
| | | fx | 0 | 2 | 30 | 32 | 60 | 124 | |
| Menerapkan Nilai-nilai | | | | | | | | | |
| Z.4.1. | Di kantor ini, terdapat kegiatan kerohanian | f | 2 | 6 | 8 | 4 | 11 | 31 | Baik |

| | | | | | | | | | |
|------------------|---|----|---|----|----|----|----|-------|------------|
| | yang diadakan secara rutin untuk meningkatkan spiritualitas pegawai. | fx | 2 | 12 | 24 | 16 | 55 | 109 | |
| Z.4.2. | Kegiatan pelatihan yang diadakan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya. | f | 1 | 1 | 5 | 18 | 6 | 31 | Baik |
| | | fx | 1 | 2 | 15 | 72 | 30 | 120 | |
| Z.4.3. | Penegakan aturan kedisiplinan di kantor ini dilakukan secara konsisten dan adil. | f | 0 | 7 | 10 | 11 | 3 | 31 | Cukup baik |
| | | fx | 0 | 14 | 30 | 44 | 15 | 103 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 113,2 | Tinggi |

Sumber: Data Primer di olah (2025)

Berdasarkan Tabel 54. di atas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 113,2 dengan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi *good corporate governance* (GCG) mendapatkan kategori baik. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan bahwa ketika terjadi masalah atau konflik di tempat kerja, atasan saya segera mengambil langkah untuk mengatasinya dengan nilai skor sebesar 119 mendapatkan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi harmonisasi hubungan sosial mendapatkan kategori baik. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan hubungan kerja antar pegawai di lingkungan kerja ini berlangsung dengan harmonis dan mendukung kinerja bersama dengan nilai skor sebesar 129 dan kategori baik. Interpretasi responden pada dimensi kenyamanan kerja mendapatkan kategori baik. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan sistem pembagian tugas dan tanggung jawab di kantor ini dilakukan secara adil dan merata kepada setiap pegawai. dengan nilai skor sebesar 126 dan kategori baik. Interpretasi responden pada dimensi menerapkan nilai-nilai mendapatkan kategori baik. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan kegiatan pelatihan yang diadakan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya dengan nilai skor sebesar 120 dan kategori baik.

5.2.4. Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas variabel kinerja pegawai dapat dideskripsikan pada tabel 5.5. berikut:

Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| No. | Pernyataan | x | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Ket. |
|----------------------------|--|----|--------------------|----|----|----|----|--------|--------|
| | | | STS | TS | N | S | SS | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Kualitas Pekerjaan | | | | | | | | | |
| Y.1.1. | Saya selalu menjaga kerapihan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. | f | 1 | 3 | 7 | 5 | 15 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 1 | 6 | 21 | 20 | 75 | 123 | |
| Y.1.2. | Saya memastikan setiap detil pekerjaan diperhatikan dengan seksama sebelum menyerahkan hasilnya kepada atasan. | f | 1 | 1 | 10 | 6 | 13 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 1 | 2 | 30 | 24 | 65 | 122 | |
| Y.1.3. | Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. | f | 0 | 0 | 9 | 7 | 15 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 0 | 27 | 28 | 75 | 130 | |
| Kuantitas Pekerjaan | | | | | | | | | |
| Y.2.1. | Hasil pekerjaan saya konsisten sesuai dengan pedoman dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. | f | 0 | 11 | 3 | 9 | 8 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 22 | 9 | 36 | 40 | 107 | |
| Y.2.2. | Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan. | f | 0 | 0 | 8 | 14 | 9 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 0 | 24 | 56 | 45 | 125 | |
| Y.2.3. | Saya menyelesaikan setiap tugas tepat waktu dan tanpa menunda-menunda pekerjaan. | f | 0 | 5 | 5 | 9 | 12 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 10 | 15 | 36 | 60 | 121 | |
| Kemandirian | | | | | | | | | |
| Y.3.1. | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara profesional meskipun menghadapi tantangan | f | 0 | 3 | 10 | 5 | 13 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 6 | 30 | 20 | 65 | 121 | |
| Y.3.2. | Saya selalu | f | 0 | 1 | 4 | 11 | 15 | 31 | Tinggi |

| | | | | | | | | | |
|------------------|--|----|---|----|----|----|----|--------------|---------------|
| | menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan | fx | 0 | 2 | 12 | 44 | 75 | 133 | |
| Y.3.3. | Saya berani mengambil risiko dalam pekerjaan dengan pertimbangan yang matang dan sesuai prosedur | f | 0 | 1 | 5 | 18 | 7 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 2 | 15 | 72 | 35 | 124 | |
| Kerjasama | | | | | | | | | |
| Y.4.1. | Saya selalu berusaha berkontribusi secara aktif dalam setiap kegiatan tim di tempat kerja. | f | 0 | 7 | 10 | 11 | 3 | 31 | Cukup tinggi |
| | | fx | 0 | 14 | 30 | 44 | 15 | 103 | |
| Y.4.2. | Saya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan atasan dan bawahan | f | 0 | 7 | 10 | 12 | 2 | 31 | Cukup tinggi |
| | | fx | 0 | 14 | 30 | 48 | 10 | 102 | |
| Y.4.3. | Komunikasi di tempat kerja berjalan dengan baik dan membantu meningkatkan produktivitas tim. | f | 0 | 1 | 4 | 12 | 14 | 31 | Sangat tinggi |
| | | fx | 0 | 2 | 12 | 48 | 70 | 132 | |
| Inisiatif | | | | | | | | | |
| Y.5.1. | Saya selalu mencari cara-cara baru dan inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan. | f | 0 | 1 | 13 | 12 | 5 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 2 | 39 | 48 | 25 | 114 | |
| Y.5.2. | Saya dengan cepat menyadari dan mengakui kesalahan yang saya lakukan dalam tugas pekerjaan. | f | 5 | 2 | 8 | 10 | 6 | 31 | Cukup tinggi |
| | | fx | 5 | 4 | 24 | 40 | 30 | 103 | |
| Y.5.3. | Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan agar tidak terulang di masa mendatang. | f | 0 | 1 | 10 | 12 | 8 | 31 | Tinggi |
| | | fx | 0 | 2 | 30 | 48 | 40 | 102 | |
| Rata-rata | | | | | | | | 118,7 | Tinggi |

Sumber: Data Primer di olah (2025)

Berdasarkan Tabel 5.5. di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata hasil skor sebesar 118,7 dengan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kualitas pekerjaan mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pernyataan pegawai selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan tujuan yang telah

ditetapkan dengan nilai skor sebesar 130 mendapatkan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kuantitas pekerjaan mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan dengan nilai skor sebesar 125 dan kategori tinggi.

Interpretasi responden pada dimensi kemandirian mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan nilai skor sebesar 133 dan kategori tinggi. Interpretasi responden pada dimensi kerjasama mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan komunikasi di tempat kerja berjalan dengan baik dan membantu meningkatkan produktivitas tim dengan nilai skor sebesar 132 dan kategori sangat tinggi. Interpretasi responden pada dimensi inisiatif mendapatkan kategori tinggi. Skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan pegawai selalu mencari cara-cara baru dan inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai skor sebesar 114 dan kategori tinggi.

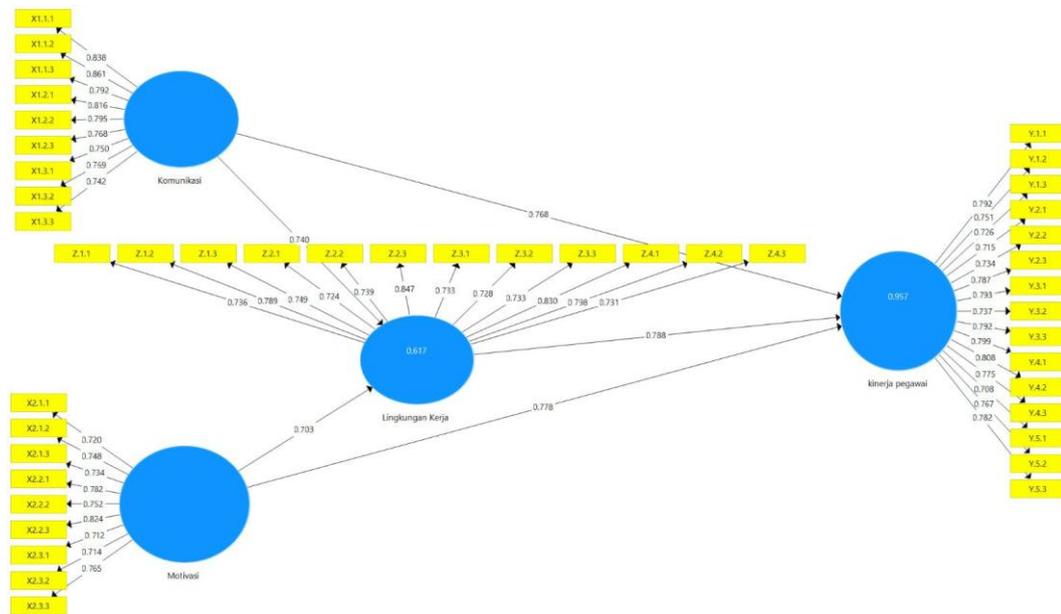
5.3 Analisis Data

5.3.1. Menilai Model Pengukuran (Outer Model)

Terdapat tiga kriteria Teknik analisis data dengan *SmartPLS* (Versi 4) untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

1. *Convergent Validity*

Model eksternal, tahap pertama penilaian validitas konvergensi, dievaluasi dengan model pengukuran menggunakan indikator refleksi berdasarkan korelasi antara skor item / skor komponen yang diestimasi oleh perangkat lunak *SmartPLS* (Versi 4). Reflektansi individu dikatakan tinggi jika korelasi dengan konfigurasi terukur lebih besar dari 0,70. Dalam penelitian ini, batas factor paparan 0,70 ditetapkan sebagai yang digunakan.



Gambar 5.1 Outer Model Indikator ke Dimensi

Berdasarkan Gambar 5.1. menunjukkan model spesifikasi antar variabel-variabel laten dengan indikatornya masing-masing dengan nilai *outer loading*-nya. Berikut ini table *outer loading* hasil kalkulasi algoritma untuk *outer model*.

Tabel 5.6 Outer Loading Indikator ke Dimensi

| Variabel | Dimensi | Indikator | Outer Loading | Keterangan |
|---------------------|-------------------|-----------|---------------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kualitas Kerja | Y.1.1. | 0,792 | Valid |
| | | Y.1.2. | 0,751 | Valid |
| | | Y.1.3. | 0,726 | Valid |
| | Kuantitas Kerja | Y.2.1. | 0,715 | Valid |
| | | Y.2.2. | 0,734 | Valid |
| | | Y.2.3. | 0,787 | Valid |
| | Tanggung Jawab | Y.3.1. | 0,793 | Valid |
| | | Y.3.2. | 0,737 | Valid |
| | | Y.3.3. | 0,792 | Valid |
| | Kerjasama | Y.4.1. | 0,799 | Valid |
| | | Y.4.2. | 0,808 | Valid |
| | | Y.4.3. | 0,775 | Valid |
| Inisiatif | Y.5.1. | 0,708 | Valid | |
| | Y.5.2. | 0,767 | Valid | |
| | Y.5.3. | 0,782 | Valid | |
| Komunikasi (X1) | Fisik | X1.1.1. | 0,838 | Valid |
| | | X1.1.2. | 0,861 | Valid |
| | | X1.1.3. | 0,792 | Valid |
| | Sosial psikologis | X1.2.1. | 0,816 | Valid |
| | | X1.2.2. | 0,795 | Valid |
| | | X1.2.3. | 0,768 | Valid |
| | Temporal | X1.3.1. | 0,750 | Valid |

| | | | | |
|----------------------|--|---------|-------|-------|
| | | X1.3.2. | 0,769 | Valid |
| | | X1.3.3. | 0,742 | Valid |
| Motivasi (X2) | Pengarahan diri | X2.1.1. | 0,720 | Valid |
| | | X2.1.2. | 0,748 | Valid |
| | | X2.1.3. | 0,734 | Valid |
| | Kekuasaan | X2.2.1. | 0,782 | Valid |
| | | X2.2.2. | 0,752 | Valid |
| | | X2.2.3. | 0,824 | Valid |
| | Kebutuhan Keamana Kerja | X2.3.1. | 0,712 | Valid |
| | | X2.3.2. | 0,714 | Valid |
| | | X2.3.3. | 0,765 | Valid |
| Lingkungan Kerja (Z) | <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> | Z.1.1. | 0,736 | Valid |
| | | Z.1.2. | 0,789 | Valid |
| | | Z.1.3. | 0,749 | Valid |
| | Harmoonisasi hubungan sosial | Z.2.1. | 0,724 | Valid |
| | | Z.2.2. | 0,739 | Valid |
| | | Z.2.3. | 0,847 | Valid |
| | Kenyamanan kerja | Z.3.1. | 0,733 | Valid |
| | | Z.3.2. | 0,728 | Valid |
| | | Z.3.3. | 0,733 | Valid |
| | Menerapkankan nilai-nilai | Z.4.1. | 0,830 | Valid |
| | | Z.4.2. | 0,798 | Valid |
| | | Z.4.3. | 0,731 | Valid |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2025)

Tabel 5.6 Menunjukkan hasil yang diproses oleh *SmartPLS* (Versi 4). Nilai *outer model*, atau korelasi antara komposisi dan variabel memenuhi validitas konvergensi karena nilai *loading factor* lebih dari 0,70. Selanjutnya penelitian ini akan dilanjutkan ke tahap pengujian validitas berikutnya. Disimpulkan bahwa indikator dinyatakan valid atau layak.

2. *Composite Reliability*

Kriteria reliabilitas juga dapat dibaca dari nilai reliabilitas konfigurasi. Jika nilai konfigurasi adalah 0,70. Keandalan konfigurasi tinggi. Tabel 5.6. Menunjukkan nilai komposit kepercayaan untuk semua variabel.

Tabel 5.7 Nilai *Composite Reliability*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> |
|----------------------|------------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,928 |
| Komunikasi (X1) | 0,934 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,894 |
| Lingkungan Kerja (Z) | 0,913 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2025)

Berdasarkan table 5.7 Di atas menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dari suatu variabel dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai $>0,70$. Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* pada penelitian ini menunjukkan angka di atas 0,70 hal ini berarti bahwa variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

3. Nilai Cronbach's Alpha

Berikut data hasil pengujian *cronbach's alpha*:

Tabel 5.8 Hasil Uji Cronbach's Alpha

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|----------------------|------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,916 |
| Komunikasi (X1) | 0,921 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,867 |
| Lingkungan Kerja (Z) | 0,896 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2025)

Hasil pengujian di atas menunjukkan hasil *cronbach's alpha* yang reliabel yaitu masing-masing variabel di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrument yang digunakan pada penelitian tinggi. Sehingga semua konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

4. Nilai AVE

Nilai AVE digunakan dalam menilai validitas suatu konstruk. Kriteria AVE suatu variabel dikatakan valid harus di atas 0,50. Hasil output nilai AVE dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.9 Hasil Nilai AVE

| Variabel | Nilai AVE |
|----------------------|-----------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,567 |
| Komunikasi (X1) | 0,613 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,588 |
| Lingkungan Kerja (Z) | 0,575 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2025)

Berdasarkan table di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 dengan demikian variabel penelitian ini memiliki konstruk validitas yang baik.

5.3.2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Uji model internal atau structural untuk melihat hubungan antara konfigurasi, signifikansi, dan koefisien determinasi model survey. Model structural dievaluasi menggunakan R-kuadrat (*R-Square*) dari konfigurasi dependen uji t dan signifikansi koefisien parameter jalur structural.

1. *R-Square (Coefficient determination)*

Koefisien determinasi (R-kuadrat) mengukur seberapa besar suatu variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Penilaian kategori *R-square* yaitu apabila nilai *R-square* yang didapat $\geq 0,67$ pada model structural menunjukkan bahwa pengaruh variabel ekstrinsik terhadap variabel intrinsik dalam kategori baik. Jika nilai yang didapatkan 0,33-0,67 berada pada kategori sedang dan skor 0,19-0,33 berada pada kategori lemah. Adapun hasil *R-Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10 Hasil Nilai *R-Square*

| Variabel | <i>R-Square</i> | <i>R-Square Adjusted</i> |
|----------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,957 | 0,953 |
| Lingkungan kerja (Z) | 0,617 | 0,590 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2025)

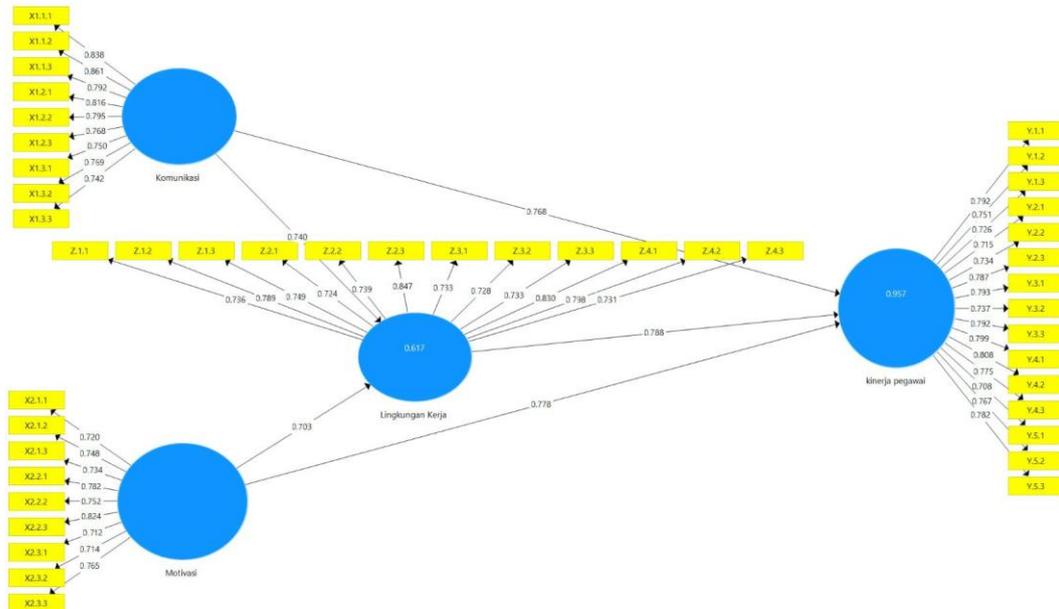
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,957 berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan motivasi sebesar 95,7% dengan kategori baik, sedangkan sisanya 4,3% dijelaskan oleh variabel di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Nilai *R-Square* variabel lingkungan kerja sebesar 0,617 berarti bahwa variabilitas konstruk lingkungan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan motivasi sebesar 61,7% dengan kategori sedang, sedangkan sisanya 38,3% dijelaskan oleh variabel di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

5.3.3. Pengujian Hipotesis

PLS menggunakan simulasi untuk melakukan uji statistik pada setiap hubungan yang dilakukan dengan metode *bootstrap* sampel. Evaluasi model dilakukan dengan mengkaji pentingnya menentukan pengaruh antar variabel

melalui prosedur *bootstrap*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji t-statistik dan nilai *p-values*. Untuk nilai t-statistik >1,96 dan *p-values* <0,05. Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah data penelitian yang menonjol. Model perhitungan statistik menggunakan *bootstrap* pada *SmartPLS* (Versi 4) adalah sebagai berikut:



Gambar 5.2 Bootstrapping

Berikut disajikan table dari kalkulasi dari *result for inner weight* menyajikan *output* estimasi perhitungan nilai dari hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5.11 Uji Hipotesis Bootstrapping

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Komunikasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,240 | 0,273 | 0,176 | 4,362 | 0,004 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,778 | 0,779 | 0,067 | 11,683 | 0,000 |
| Komunikasi (X1) -> Lingkungan Kerja (Z) | 0,240 | 0,273 | 0,176 | 4,362 | 0,001 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Lingkungan Kerja (Z) | 0,603 | 0,591 | 0,164 | 3,667 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,188 | 0,183 | 0,062 | 3,016 | 0,003 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2025)

Berdasarkan data yang diproses oleh *SmartPLS* (Versi 4), simulasi digunakan untuk melakukan uji statistic dari setiap hubungan dengan menggunakan metode *bootstrap*. Hasil menunjukkan nilai *original sample* tidak ada hasil negative hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan nilai *p-values* yang di atas memiliki nilai *p-values*<0,05 maka hasil menunjukkan bahwa:

1. Variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir dengan nilai *p-values* sebesar $0,004 < 0,05$.
2. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir dengan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Variabel komunikasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir dengan nilai *p-values* sebesar $0,001 < 0,05$.
4. Variabel motivasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir dengan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir dengan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hipotesis untuk melihat *specific indirect effects* dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.12 Uji Hipotesis *Specific Indirect Effects*

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Komunikasi -> Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0,045 | 0,051 | 0,042 | 3,080 | 0,002 |
| Motivasi -> Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0,114 | 0,109 | 0,050 | 2,277 | 0,023 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2025)

Hasil analisis:

1. Lingkungan kerja dapat memediasi komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir dengan koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,045. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh lingkungan kerja dapat memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,002 dan nilai t-statistik sebesar 3,080 dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-values* < 0,05 dan T-Statistic < 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir.
2. Lingkungan kerja dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir dengan koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,114. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh lingkungan kerja dapat memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,023 dan nilai t-statistik sebesar 2,277 dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-values* < 0,05 dan T-Statistic < 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir.

5.4. Pembahasan

1. Gambaran Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi di Kantor Camat Bayung Lencir memiliki kategori baik, dilihat dari fisik, social psikologis dan temporal. Variabel motivasi kerja di Kantor Camat Bayung Lencir memiliki kategori tinggi, dilihat dari pengarahan diri, kekuasaan, dan kebutuhan keamanan kerja. Variabel lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir memiliki kategori tinggi, dilihat dari *good corporate governance*, harmonisasi sosial, kenyamanan kerja dan menerapkan nilai-nilai. Variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir memiliki kategori tinggi, dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, kerjasama dan inisiatif.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang lebih terbuka dan efisien agar kinerja pegawai semakin optimal.

Artinya, komunikasi yang terdiri dari mendapat informasi dengan mudah, atasan mendengarkan keluhan pegawai, kebebasan berpendapat, kepercayaan menyelesaikan pekerjaan oleh rekan, diberikan kesempatan dalam diskusi, terbuka dalam memberi masukan saran, kritik, serta informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapihan, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, sesuai target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, hasil dari pekerjaan, mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2023) yang mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. Pada penelitian Manao (2022) yang mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Bayung Lencir. Dengan komunikasi yang efektif, hubungan kerja menjadi lebih harmonis, kepercayaan meningkat, konflik berkurang, serta kolaborasi dan motivasi kerja semakin baik. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan menghambat produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan sistem komunikasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan profesional.

Artinya, komunikasi yang terdiri dari mendapat informasi dengan mudah, atasan mendengarkan keluhan pegawai, kebebasan berpendapat, kepercayaan menyelesaikan pekerjaan oleh rekan, diberikan kesempatan dalam diskusi, terbuka dalam memberi masukan saran, kritik, serta informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja yang terdiri dari atasan dapat membimbing pegawai dengan baik, atasan dapat menyelesaikan konflik yang ada, atasan dapat mengayomi pegawai, dapat bekerja sama antar kelompok, memiliki kelancaran komunikasi, dapat bekerja sama dengan pegawai lain, mendapatkan fasilitas kerja yang nyaman, system kerja yang adil, peraturan kerja yang adil, terdapat kegiatan kerohanian, terdapat kegiatan pelatihan pengembangan diri dan adanya aturan dalam kedisiplinan.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan pada akhirnya dapat berdampak positif pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memahami dan mendorong motivasi kerja karyawan cenderung memiliki pegawai yang lebih berkinerja tinggi dan berdedikasi. Pegawai yang termotivasi memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mereka lebih cenderung melakukan pekerjaan dengan teliti dan akurat.

Artinya, motivasi kerja yang terdiri dari melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara sendiri, keputusan sendiri, leluasa dalam bekerja, memiliki kebebasan dalam bekerja, memiliki peran bagi organisasi, melaksanakan tugas tanpa paksaan, mempunyai kesempatan dalam bekerja, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal, terbebas dari ancaman pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapian, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, sesuai target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, hasil dari pekerjaan, mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati dan Sultoni (2024) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Basalamah (2022) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Trasmigrasi Provinsi Gorontalo.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Motivasi merupakan faktor utama yang memengaruhi suasana dan kualitas lingkungan kerja dalam sebuah organisasi. Di Kantor Camat Bayung Lencir, motivasi pegawai yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, harmonis, dan produktif. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menurunkan kinerja pegawai.

Motivasi memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif di Kantor Camat Bayung Lencir. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan merasa lebih nyaman, bekerja lebih produktif, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, jika motivasi rendah, lingkungan kerja bisa menjadi penuh tekanan, konflik meningkat, dan produktivitas menurun. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan profesional.

Artinya, motivasi yang terdiri dari melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara sendiri, keputusan sendiri, leluasa dalam bekerja, memiliki kebebasan dalam bekerja, memiliki peran bagi organisasi, melaksanakan tugas tanpa paksaan, mempunyai kesempatan dalam bekerja, mengetahui pekerjaan tersebut baik atau gagal, terbebas dari ancaman pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja yang terdiri dari atasan dapat membimbing pegawai dengan baik, atasan dapat menyelesaikan konflik yang ada, atasan dapat mengayomi pegawai, dapat bekerja sama antar kelompok, memiliki kelancaran komunikasi, dapat bekerja sama dengan pegawai lain, mendapatkan fasilitas kerja yang nyaman, system kerja yang adil, peraturan kerja yang adil, terdapat kegiatan

kerohanian, terdapat kegiatan pelatihan pengembangan diri dan adanya aturan dalam kedisiplinan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun sosial, sangat memengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung, baik secara fisik, sosial, maupun budaya, mereka akan merasa lebih termotivasi dan memiliki semangat tinggi untuk bekerja lebih baik. Kantor Camat Bayung Lencir, seperti organisasi lainnya, perlu memastikan bahwa mereka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat

Artinya, lingkungan kerja yang terdiri dari atasan dapat membimbing pegawai dengan baik, atasan dapat menyelesaikan konflik yang ada, atasan dapat mengayomi pegawai, dapat bekerja sama antar kelompok, memiliki kelancaran komunikasi, dapat bekerja sama dengan pegawai lain, mendapatkan fasilitas kerja yang nyaman, system kerja yang adil, peraturan kerja yang adil, terdapat kegiatan kerohanian, terdapat kegiatan pelatihan pengembangan diri dan adanya aturan dalam kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari kerapian, ketelitian, tepat sasaran, sesuai standar, sesuai target, penyelesaian pekerjaan, profesionalisme, hasil dari pekerjaan, mengambil resiko, kerja sama, hubungan kerja, komunikasi, kreatifitas, menyadari kesalahan, dan memperbaiki kesalahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Armansyah (2024) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. HPA Tanjung pinang. Pada penelitian Ahmad, Mappamiring dan Mustari (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Buluk Lumba.

7. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di Kantor Camat Bayung Lencir. Dua aspek utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi dan motivasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas, sedangkan motivasi mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. Baik komunikasi maupun motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Bayung Lencir. Komunikasi yang efektif memastikan pegawai memahami tugasnya dengan baik, mencegah kesalahan kerja, dan meningkatkan kolaborasi tim. Sementara itu, motivasi yang tinggi akan membuat pegawai lebih bersemangat, disiplin, dan loyal terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robin, Devi dan Jessica (2024) yang mengemukakan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Eway Alliance Indonesia. Pada penelitian Wandi (2022) yang mengemukakan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang.