

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Sehingga instansi perlu mengetahui langkah untuk mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin. Pencapaian tujuan instansi dan kemampuan bersaing suatu instansi bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh instansi. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu pegawai yang ada dalam sebuah organisasi/instansi.

Sumber daya manusia dibutuhkan oleh organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan agar efektivitas dan efisiensi instansi semakin Tingkat kerja instansi pemerintah perlu di evaluasi dan dilaporkan untuk menjadi gambaran dari tingkat keberhasilan instansi mengelola sumber daya dalam mencapai hasil yang sesuai dengan rencana yang telah dirancang. Kinerja pegawai merupakan faktor yang mempunyai kontribusi nyata dalam mencapai tujuan tersebut. kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan standar kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga dibutuhkannya kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja yang baik tercipta ketika pegawai telah

bekerja secara optimal yang dapat mendukung dan mencapai tujuan instansi (A. Saputra et al., 2023).

Tabel 1. 1

Presentasi Pencapaian Kinerja Pegawai Periode 2020-2023

Nomor	Perilaku	2020	2021	2022	2023	Target
1	Orientasi Pelayanan	91,51%	86,33%	85,84%	84,85%	100%
2	Integritas	87,55%	86,56%	86,42%	86,49%	100%
3	Komitmen	84,04%	86,71%	86,65%	86,75%	100%
4	Disiplin	84,85%	84,47%	84,23%	85,02%	100%
5	Kerjasama	84,69%	86,01%	86,2%	86,35%	100%
6	Kepemimpinan	82,84%	83,85%	85,49%	85,65%	100%
	Rata-rata	85,91%	85,77%	85,82%	85,85%	100%

Sumber: Kantor Satpol PP Dharmasraya

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya tahun 2020 memperoleh predikat kinerja lebih baik dari tahun 2021, tahun 2022 dan tahun 2023, Dimana orientasi pelayanan di tahun 2020 sebesar 91,51%, menurun di tahun 2021 menjadi 86,33%, pada tahun 2022 menurun sebesar 85,84%, dan menurun pada tahun 2023 sebesar 84,85%, integritas pegawai di tahun 2020 sebesar 87,55%, menurun di tahun 2021 menjadi 86,56%, pada tahun 2022 menurun sebesar 86,42%, dan meningkat pada tahun 2023 sebesar 86,49%, komitmen pegawai di tahun 2020 sebesar 84,04%, meningkat di tahun 2021 menjadi 86,71%, pada tahun 2022 menurun sebesar 86,65% dan meningkat pada tahun 2023 sebesar 86,75, disiplin pegawai di tahun 2020 sebesar 84,85%, menurun di tahun 2021 menjadi 84,47%, pada tahun 2022 menurun sebesar 84,23%, dan meningkat pada tahun 2023 sebesar 85,02%, kerjasama pegawai di tahun 2020 sebesar 84,69%,

menurun di tahun 2021 menjadi 86,01%, meningkat pada tahun 2022 sebesar 86,2% dan meningkat pada tahun 2023 sebesar 85,35%, kepemimpinan di tahun 2020 sebesar 82,84%, meningkat di tahun 2021 menjadi 83,85%, pada tahun 2022 meningkat sebesar 85,49% dan meningkat pada tahun 2023 sebesar 85,65%, meskipun belum mencapai target tetapi ada peningkatan di setiap tahunnya.

Keberadaan Pegawai Satpol PP Dharmasraya merupakan suatu fenomena yang tidak mudah untuk dihilangkan begitu saja, karena tidak seluruh instansi sudah benar-benar siap untuk memiliki pegawai tetap dengan segala konsekuensinya. Adanya suatu kenyataan bahwa beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidak pastian yang tinggi sehingga merupakan resiko besar kalau instansi langsung mengangkat pegawai tetap. Namun, resisiko yang mungkin timbul dari Satpol PP Dharmasraya yaitu produktivitas justru akan menurun bila Satpol PP Dharmasraya yang dipilih tidak kompeten dan *wrong man on the wrong place*, jika proses seleksi, training dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh Satpol PP Dharmasraya. Sebagai akibatnya, kinerja instansi akan menurun sebab keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai termasuk juga kinerja pegawai Satpol PP Dharmasraya di dalam instansi tersebut.

Berbagai cara akan ditempuh oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai termasuk pegawai Satpol PP Dharmasraya, misalnya dengan memperhatikan Lingkungan kerja pegawai yang merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu Lingkungan Kerja sering kali

diartikan pula sebagai faktor pendorong dari seseorang. Karyawan selalu membutuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk mengoptimalkan pekerjaan karyawan dengan baik. lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non fisik yaitu dambaan bagi karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat mencakup sebagian dimensi yang perlu dipertimbangkan, seperti ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang konstan, penerangan yang cukup dan warna cat ruangan. Sebaliknya lingkungan non fisik yaitu segala kondisi terkait dengan hubungan rekan kerja ataupun ikatan dengan bawahan. Seseorang dapat melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga tercapai hasil yang optimal jika salah satunya didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai **(Della et al., 2024)**.

Menurut **(Della et al., 2024)** lingkungan kerja merupakan suatu kantor, sarana dan prasarana (lingkungan fisik), baik situasi dan keadaan yang berhubungan atas hubungan rekan kerja atau atasan yang bisa berpengaruh atas prestasi kerja pegawainya (lingkungan non fisik). bahwasanya lingkungan kerja yaitu faktor dari internal dan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. lingkungan kerja merupakan unsur yang bisa mengendalikan situasi tertentu, lingkungan kerja merupakan ruang fisik dan non fisik yang berpengaruh atas kerja seorang karyawan.

Didalam mewujudkan target yang diinginkan, Peawai yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh Satpol PP Dharmasraya agar Satpol PP Dharmasraya dapat maju dan

berkembang, pegawai yang berkualitas merupakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memenuhi target atau sasaran Satpol PP Dharmasraya, upaya Satpol PP Dharmasraya untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas yakni dengan melakukan penerapan kinerja **(Nisa et al., 2019)**. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan, merasa senang selalu termotivasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya **(Kamil Hafidzi et al., 2023)**.

Dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan sebuah motivasi terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh **(Andriyani et al., 2020)** yang menemukan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian **(Kamil Hafidzi et al., 2023)** bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi sangat penting, yaitu untuk dapat memberikan pelatihan dan bimbingan untuk menjalankan setiap kinerja pegawai dengan baik agar bisa tercapai kesuksesan yang diharapkan.

Faktor lain yang harus diperhatikan yaitu komunikasi kerja pegawai. komunikasi, kesempatan untuk berkembang, fasilitas kerja dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan. Tingkah laku

pegawai di lingkungan kantor harus dibangun melalui komunikasi yang sehat. **(Mirnasari & Sari, 2020).**

Menurut **(Dwi & Mahargiono, 2021)** Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia. Dengan adanya komunikasi, manusia dapat berhubungan satu sama lain didalam kehidupannya seperti di rumah, di tempat kerja dan dimana saja manusia itu berada. Sudah dipastikan bahwa setiap kegiatan manusia menggunakan komunikasi. Komunikasi proses dalam menyampaikan pesan atau maksud yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung atau melalui media yang memberikan pengertian bahwa meskipun suatu organisasi telah menggunakan alat-alat komunikasi yang modern dan memiliki pimpinan yang pandai berbicara masih memungkinkan terjadinya miss communication dan miss understanding.

Menurut **(Fransiska & Tupti, 2020)** Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dalam penelitian **(Suyani & Nasution, 2021)** berpendapat bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi merupakan pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang kegiatan yang membuat anggota organisasi dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat para anggota organisasi. Pada suatu perusahaan harus mempunyai karyawan yang menjaga hubungan baiknya dengan berkomunikasi karena

dengan semua karyawan berhubungan baik akan mencapai suatu tujuan perusahaan itu sendiri tanpa saling menjatuhkan satu sama lain.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Dwi & Mahargiono, 2021)** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi kerja dengan motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Dwi & Mahargiono, 2021)** bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Setiap instansi memiliki keinginan agar seluruh pegawainya memiliki motivasi yang tinggi, karena disaat pegawai memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memberikan manfaat bagi instansi. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang pegawai, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Terdapat pengaruh yang searah antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Motivasi ialah memberikan daya penggerak untuk menciptakan gairah supaya seseorang bersedia menjalin kerja sama, bekerja secara cepat, dan terintegrasi dengan bermacam daya upaya demi memperoleh kepuasan. Motivasi ialah suatu kondisi dalam diri guna mendorong kehendak melaksanakan keinginan demi memperoleh tujuan **(Fitriani et al., 2022)**.

Menurut **(D. Saputra & Fernos, 2023)** menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dibutuhkan pegawai dengan motivasi yang tinggi untuk menunjukkan kinerja yang optimal dan mampu berkontribusi pada organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Dwi & Mahargiono, 2021)** terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan bukti empiris bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja. Sehingga lingkungan kerja dan motivasi adalah hal yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satpol PP Dharmasraya yang berlokasi di Kantor Satpol PP Dharmasraya yang beralamat Jl. Sungai Kambut, Kec. Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat. Alasan yang mendasari penelitian ini yaitu motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang sangat baik, rendahnya tingkat kenyamanan pegawai serta rendahnya tingkat lingkungan kerja pegawai. Sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan memiliki dampak negatif bagi instansi. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan penelitian terhadap beberapa orang pegawai diperoleh hasil bahwa pegawai memiliki komitmen yang kurang dapat dilihat lingkungan kerja dan kinerja pegawai seperti tingkat komunikasi pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komunikasi pegawai berarti tingkat lingkungan kerja semakin rendah, sebaliknya jika tingkat kenyamanan pegawai meningkat berarti tingkat motivasi semakin tinggi.

Berdasarkan Permasalahan yang muncul di lapangan yaitu ketidak puasan pegawai yang menimbulkan keluhan-keluhan para pegawai yang tidak tersampaikan secara terbuka dalam bekerja. Hal-hal tersebut berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi mereka terhadap instansi. Hal itu disebabkan adanya upaya dari instansi untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan komunikasi pegawai dan tenggat waktu penyelesaian kerja yang sempit namun tidak disertai dengan kenaikan kompensasi.

Dari permasalahan diatas, penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas perdagangan Kota Padang. Selain itu, penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Tujuannya adalah dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai yang tinggi diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan kembali. Di sisi yang sama, apabila motivasi pegawai tinggi maka kinerja pegawai tersebut juga dapat meningkat sehingga performa instansi akan positif (meningkat). Menurut **(Luh et al., 2023)** pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan berdampak pada pegawai tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya, dan tingkat komunikasi dalam pekerjaan menurun.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap**

Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi tingkat kinerja pegawai.
2. Kinerja Kantor Satpol PP Dharmasraya yang dianggap belum optimal.
3. Adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif kepadanya.
4. Motivasi yang ada dalam instansi dan sudah di berikan membuat pegawai timbul rasa bersaing.
5. Lingkungan fisik yang kurang nyaman, seperti pencahayaan yang buruk dan sirkulasi udara yang tidak memadai, dapat menurunkan kinerja pegawai.
6. Terjadinya miss communication antara atasan dan bawahan dapat melibatkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
7. Kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas dapat menyebabkan penurunan kinerja.
8. Fasilitas yang tidak memadai, seperti kurangnya ruang istirahat dapat mengganggu kenyamanan dan produktivitas pegawai.

9. Hubungan interpersonal yang kurang baik dapat menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis dan menghambat kolaborasi tim.
10. Lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat mengurangi motivasi kerja dan mempengaruhi kesehatan mental pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjabaran diatas ada masalah yang perlu diatasi. Untuk itu agar penelitian ini tidak menyimpang serta dapat terarah maka perlu adanya batasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah, Penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah yang diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasrya.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasrya.
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kantor Satpol PP Dharmasrya.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, maupun peneliti lainnya. Berikut adalah manfaat yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk memperdalam wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya tentang, pengungkapan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap

kinerja pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

3. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjaddi acuan atau tambahan informasi terkait penelitian pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi tetrthadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intrvening.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA FIKIR, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Grand teori dalam penelitian ini adalah manajemen, dimana membahas pengertian manajemen serta fungsi manajemen, Middle Theory dalam penelitian ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, Applied Theory dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja, Dari penjelasan singkat mengenai mengenai grand theory maka berikut adalah pemaparan dari teori-teori tersebut.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti “tangan” dalam bahasa italia *maneggiare* berarti “mengendalikan, dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Manajemen diartikan sebagai ilmu lantaran ia merupakan suatu bidang ilmu pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dan, manajemen diartikan sebagai kiat karena ia dimaksudkan untuk mencapai sasaran melalui cara-cara tertentu, yakni dengan mengatur orang lain dalam menjalankan tugasnya. Dan, manajemen diartikan sebagai prosesi karena ia

dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik **(Harto et al., 2021)**.

manajemen merupakan seni dan/atau proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan sumber daya guna mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka diperlukan alat-alat sarana yang biasa dikenal dengan 6M, yaitu manusia (*man*), uang (*money*), bahan (*materials*), mesin (*machines*), metode (*method*), dan pasar (*markets*), maupun keterampilan manajemen terdiri dari *conceptual skill*, *human skill*, dan *technical skill* **(Budi Akhmad Tarigan et al., 2022)**. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

Manajemen adalah sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni yaitu melihat bagaimana suatu kegiatan atau aktivitas manajemen dikaitkan dengan prinsip-prinsip dari manajemen. Manajemen juga disebut sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen juga merupakan kumpulan dari banyak orang dalam suatu tim atau organisasi bekerja sama dalam mencapai tujuan secara bersama. Kolektivitas atau kumpulan orang-orang inilah yang disebut dengan manajemen, sedangkan orang yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya suatu

tujuan dan atau proses aktivitas manajemen ini disebut manajer. Manajer yang cerdas akan dapat berdayaguna sesuai fungsinya dan dapat menyesuaikan dengan kondisi lingkungan organisasinya. Manajemen yang kesulitan mengikuti dinamika atau perubahan keadaan lingkungan perusahaan atau suatu organisasi akan mengalami ancaman kegagalan dalam mencapai tujuannya **(Budi Akhmad Tarigan et al., 2022)**.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Berdasarkan penelitian dari **(Budi Akhmad Tarigan et al., 2022)** ada beberapa fungsi dari manajemen yaitu sebagai berikut:

1. *Planning* (fungsi perencanaan)

Fungsi perencanaan diperlukan untuk memberikan kepastian akan aktivitas dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan perencanaan tersebut maka memungkinkan capaian, diantaranya yaitu:

- a. Pada organisasi dapat memperoleh dan mengikat sumber daya-sumber daya agar mencapai tujuan.
- b. Pada para anggota organisasi dapat menjalankan aktivitas-aktivitas yang konsisten sesuai *role planningnya*.
- c. Progress selalu dimonitoring serta diukur supaya evaluasi dapat dilakukan dengan baik.

2. *Organizing* (Fungsi Pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian ini dapat membuat suatu struktur yang formal sesuai dengan posisi yang telah ditetapkan. Mengelompokkan dan menentukan. Didalamnya terdiri dari:

- a. Menetapkan sumber daya serta aktivitas yang sesuai dalam mencapai tujuan.
- b. Merancang dan developing yang akan membawa dalam mencapai tujuan.
- c. Penetapan tugas dan tanggung jawab.
- d. Pendelegasian wewenang kepada para anggota tertentu dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan.

3. *Actuating* (Fungsi Pengarahan)

Jika perencanaan selesai disusun, pengorganisasian sumber daya juga sudah selesai, maka fungsi berikutnya adalah menggerakkan ataupun mengarahkan anggota untuk bergerak untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengarahan sebenarnya yaitu bagaimana membuat anggota perusahaan atau organisasi dapat melakukan sesuatu sesuai dengan yang ingin dicapai, oleh karena itu fungsi ini memerlukan keterlibatan kualitas, motivasi, gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi.

4. *Controlling* (Fungsi Pengawasan)

Dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan juga nanti *developing* tidak akan berjalan efektif tanpa adanya pengawasan. Fungsi pengawasan ini merupakan bagaimana menerapkan suatu cara yang mampu menjamin bahwa rencana yang dilaksanakan sudah berjalan sesuai target awal. Fungsi pengawasan terdapat dalam dua sisi, yaitu:

- a. Pengawasan positif merupakan cara untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai secara efektif dan efisien.
- b. Pengawasan negatif, merupakan cara menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak akan terjadi Kembali.

5. *Developing* (Fungsi Pengembangan)

Fungsi pengembangan Yaitu suatu departemen riset yang fungsinya terdapat dalam unit pengembangan baik pengembangan sumber daya manusia maupun produk. Pada fungsi *developing* terdapat beberapa unsur yaitu:

- a. Pengembangan SDM (sumber daya manusia)
- b. Pengembangan SDA (sumber daya alam)
- c. Pengembangan SDK (sumber daya kapital)
- d. Pengembangan IT (teknologi dan informasi)

Tahapan-tahapan fungsi tersebut dari fungsi *planning*, *organization*, *actuating*, *controlling* dan *developing* harus berfungsi dengan baik dan dilaksanakan oleh pimpinan dalam hal ini manajer kapan dan dimana saja dengan melibatkan individu, kelompok meskipun terdapat banyak tekanan di dalam dan di luar organisasi.

2.1.1.3 Peranan Manajemen

Berdasarkan penelitian dari (suvriadi penggabean, 2022) ada beberapa fungsi dari manajemen yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu/periode tertentu serta tahapan/langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian

Suatu proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik di antara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan kondusif.

c. Pengarahan

Suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan pencapaian tujuan bersama.

d. Pemotivasian

Suatu proses dan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang atasan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerja serta dorongan kepada bawahan untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang semestinya.

e. Pengendalian

Proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan tersebut, diadakan suatu tindakan perbaikan (*corrective actions*).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah cara mengelola dan mengatur sejumlah orang atau pegawai dalam organisasi mulai dari pegawai diangkat menjadi pegawai pegawai sampai berakhir masa kerja dalam sebuah organisasi. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dimulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen,

penempatan, pendidikan pengembangan karir, pengawasan, pengevaluasian, dan sebagainya. **(Nathaniel, 2020)** menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan pegawai, organisasi maupun masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui pelatihan, baik yang sifatnya umum maupun khusus guna mendapatkan pegawai yang benar-benar berkompeten dalam bidangnya, seorang pimpinan harus mengetahui potensi pegwainya, dan mengaplikasikan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang sudah dibuat tersebut mampu mengkoordinasikan keinginan pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. **(Nathaniel, 2020)** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diawal baik itu individu, masyarakat, maupun organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan,

penyeleksian dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya **(Nathaniel, 2020)**.

Berdasarkan Penelitian dari **(Nathaniel, 2020)** manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan pemforma pegawai dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia.

Seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, manajemen performa, serta relasi antara pegawai.

Dari berbagai teori mengenai manajemen sumber daya manusia berdasarkan penelitian dari para ahli, maka teori yang diambil dalam penelitian ini berfokus kepada teori yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

2.1.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia Berdasarkan Penelitian dari **(Herry Kurniawan, 2022)** yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pegawai, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai instansi tersebut.

2. Pegawai

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu instansi karena tanpa keikutsertaannya aktivitas instansi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi pegawai dalam suatu instansi dibedakan atau pegawai operasional dan pegawai manajerial (pimpinan).

3. Pimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas- asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Penelitian dari **(Herry Kurniawan, 2022)** mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan dan pemeliharaan. Perencanaan adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan sejumlah kegiatan. Bagi manajer SDM, proses perencanaan berarti menentukan kemajuan suatu program SDM yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi instansi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk

mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujud tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat

penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/instansi. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai kebutuhan instansi.
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada pegawai sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada instansi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab pegawai tersebut

- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara pegawai dan instansi.
- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia ini dapat dikategorikan kedalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut **(Nur Cahyadi, Joko Sabtohadji, 2023):**

1. Tujuan personal

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

2. Tujuan masyarakat

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

3. Tujuan organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

4. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia itu menjalankan fungsinya dengan baik.

2.1.2.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat 8 (delapan) peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian Berdasarkan Penelitian dari **(Mustamim et al., 2020)**:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Melakukan perekrutan pegawai, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang di butuhkan instansi.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
4. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
5. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan instansi pada khususnya.
6. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
7. Memberikan kesempatan pegawai dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja pegawai.

8. Mengatur mutasi pegawai, mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak pegawai.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi. Menurut **Aditama dan Widowati** yang dikutip oleh Moeheriono dalam buku manajemen kinerja, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (**Emerto et al., 2024**) kinerja pegawai merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Serta kinerja karyawan merupakan kemampuan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (**Safrizal, 2021**). Dengan demikian kinerja pegawai menurut (**Mayki et al., 2024**) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (**Mayki et al., 2024**) kinerja pegawai adalah hasil akhir pekerjaan yang diselesaikan oleh individu di suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu yang disesuaikan melalui peran atau tanggung jawab individu tersebut dan dikaitkan dengan ukuran atau standar nilai khusus dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Menurut (**Afuan et al., 2023**) Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya. kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi (**Marlin et al., 2024**).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3.2 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

kinerja pegawai harus ditingkatkan agar tujuan dari instansi dapat dicapai dalam target waktu yang sudah ditentukan. Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai memiliki beberapa cara, namun menurut **(Prakoso & Efendi, 2022)** dalam rangka peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh instansi yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, yang dapat melalui tiga cara yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui pegawai.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, dimana untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - a. mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
 - b. Mengidentifikasi tingkat kenyamanan terhadap lingkungan dengan fasilitas yang layak dipakai.
3. Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

4. Mengembangkan rencana tindakan.
5. Melakukan rencana tindakan.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.3.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

1. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **(Silaen et al., 2021)** adapun tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui prestasi yang didapat selama pegawai itu bekerja
- b. Untuk memotivasi dan bertanggung jawab seorang pegawai/pekerja
- c. Untuk mengambil keputusan dalam memberikan kompensasi agar adil seperti, gaji, pemberian bonus, THR, dan insentif lainnya
- d. Untuk meningkatkan etos kerja dan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktiitas kerja
- e. Untuk mendapatkan umpan balik pegawai yang hasil kerjanya untuk memperbaiki pegawai apabila dalam penilaian kinerja terdapat hasil yang kurang baik. Sebaliknya untuk memberikan penghargaan jika dalam penilaian kinerja terdapat prestasi kerja yang baik

- f. Untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam mengambil keputusan pemberian kompensasi lain bonus, insentif dan lainnya.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **(Silaen et al., 2021)** tentu sebuah instansi mempunyai manfaat dalam penilaian kinerja yang sangat penting diantaranya:

a. Mendapat informasi

Mendapat informasi adalah bagi seorang pemimpin sangat membutuhkan informasi yang sangat akurat bila terdapat informasi yang tidak lengkap maka dalam pengambilan keputusan akan tidak lengkap.

b. Sebagai alat komunikasi

Dalam pengambilan keputusan kalau sudah mengetahui mana yang pegawai berprestasi dan mana yang pegawai tidak berprestasi maka informasi penilaian kinerja ini dapat digunakan sebagai alat untuk negosiasi dalam mengambil keputusan.

c. sKeputusan pemberian kompensasi

Hasil penilaian kinerja salah satu pedoman untuk mengambil keputusan siapa saja yang akan mendapat pemberian kompensasi berupa bonus, gaji, THR dan lain sebagainya.

d. Perbaikan Kinerja

Hasil kinerja dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai, hasil kerja itulah pimpinan bisa tahu memegang hasil kinerjanya tidak baik, maka pegawai tersebut perlu diberi pembinaan untuk meningkatkan kinerjanya, melalui pelatihan, pendidikan dll, dengan tujuan untuk bisa lebih baik dan bisa meningkatkan lingkungan kerja.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut **(Buulolo, 2021)** adapun indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
2. Kuantitas, indikator ini mengukur jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
4. Efektivitas, indikator ini mengukur tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, indikator ini mengukur tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **(Ayunasrah et al., 2022)** Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal, bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dengan demikian lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien **(Madjidu et al., 2022)**.

Menurut **(Alexandro Hutagalung, 2022)** Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung lingkungan kerja yang baik.

Menurut **(Sazly & Permana, 2020)** semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian

produktivitas dianggap sesuatu yang diberikan, tidak berubah, yang menurut berbagai persyaratan tertentu dari tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktifitas tinggi.

2.1.4.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut **(Handoko et al., 2021)** dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

- c. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling

menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

- c. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berdasarkan penelitian dari **(Zahratulfarhah et al., 2022)** faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu prestasi kerjanya meliputi tempat kerja, peralatan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan bekerja dengan orang-orang di masyarakat. Mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja lapangan tidak mudah dikenali dari pencahayaan di dalam ruangan, peralatan kantor yang tidak tertata dengan baik, kurangnya sarana dan prasarana, dan perlakuan kasar dari rekan kerja.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja berdasarkan penelitian dari **(Madjidu et al., 2022)** adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja.
2. Komunikasi.

3. Kebersihan.
4. Penerangan ruang kerja.
5. Keamanan kerja.

2.1.5 Komunikasi

2.1.5.1 Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi secara etimologis sebenarnya merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *communication*. *Communication* sendiri berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti “sama atau sama makna”, *communico* atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*) (siapa). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling banyak digunakan sebagai asal-usul dari kata komunikasi. Komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi. Pesan komunikasi bisa berupa gagasan atau ide pikiran yang diwujudkan dengan simbol yang mengandung makna dan dianut secara sama oleh pelaku komunikasi **(Didik Hariyanto, 2021)**.

Menurut **(Didik Hariyanto, 2021)** komunikasi adalah penyampaian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung arti dilakukan oleh penyampai pesan (*source, komunikator sender*) ditujukan kepada penerima pesan *receiver/communicant, audience*. Dengan demikian Komunikasi menurut **(Didik Hariyanto, 2021)** adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih

membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya yang pada gilirannya akan tiba saling pengertian yang mendalam.

Menurut **(Zamzami & Sahana, 2021)** Komunikasi adalah suatu proses interaksi antara sesama makhluk Tuhan baik dengan menggunakan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui lisan, tulisan maupun *sinyal-sinyal non verbal*.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung arti dilakukan oleh penyampai pesan (*source, komunikator sender*) ditujukan kepada penerima pesan (*receiver*)/ *communicant, audience*.

2.1.5.2 Macam-macam Komunikasi

Berdasarkan penelitian dari **(Didik Hariyanto, 2021)** macam-macam komunikasi antara lain:

1. tingkat observasi (*level of observation*), mendefinisikan komunikasi sebagai proses yang menghubungkan satu sama lain bagian-bagian terpisah dunia kehidupan.

2. kesengajaan (*intentionality*), mendefinisikan komunikasi yaitu suatu proses yang membuat sama bagi dua orang atau lebih, yang tadinya merupakan monopoli seseorang atau sejumlah orang
3. penilaian normatif, mendefinisikan komunikasi yaitu pertukaran verbal pikiran atau gagasan

2.1.5.3 Unsur-unsur Komunikasi

Berdasarkan penelitian dari **(Didik Hariyanto, 2021)** macam-macam komunikasi ada sembilan yaitu:

1. *Sender*: komunikator yang menyampaikan atau mengirimkan pesan kepada komunikan seseorang atau sejumlah orang.
2. *Encoding*: Penyandian, yaitu proses pengalihan pikiran, ide dan gagasan seseorang ke dalam bentuk lambang yang mengandung arti yang dapat dimengerti oleh orang lain.
3. *Message* (pesan): Serangkaian lambang-lambang yang disusun dan dipilih secara sengaja oleh komunikator atau sumber dan mempunyai makna bagi pelaku komunikasi.
4. *Media*: Saluran komunikasi atau tempat berlalunya pesan dari sumber atau komunikator kepada komunikan atau penerima.

5. *Decoding*: proses dimana komunikan menetapkan makna atau menginterpretasikan lambang-lambang yang dipilih dalam bentuk pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada dirinya (komunikan).
6. *Receiver*: Komunikan yang menerima pesan dari komunikator.
7. Efek: Seperangkat reaksi dari komunikan ketika dia menerima pesan komunikasi dari komunikator.
8. *Feedback*: Umpan balik atau tanggapan komunikan ketika dia mendapatkan pesan komunikasi dari komunikator yang dikirim kembali kepada komunikator.
9. *Noise*: Gangguan dari proses komunikasi yang tidak direncanakan yang mengganggu pesan sehingga membuat perbedaan makna pesan dari komunikator.

2.1.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi pegawai menurut **(Jumani et al., 2023)** antara lain:

1. Sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan sosial dan manajerial.
2. Pengiriman dan penerimaan informasi.
3. mengajukan pertanyaan dan menanggapi mereka.

4. merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan untuk mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan).
5. Menyesuaikan kondisi sosial.
6. Komunikasi dan pengambilan keputusan adalah dua faktor yang dapat mengubah perilaku dan situasi sosial.

2.1.5.5 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi berdasarkan penelitian **(Fransiska & Tupti, 2020)** adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan,
2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja,
3. Dukungan prestasi kerja,
4. Kesamaan.

2.1.6 Motivasi Kerja

2.1.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Secara bahasa, motivasi bersumber dari akar kata bahasa Latin “*motivus*” (*bentuk kata dari “movere”*) yang mempunyai pengertian bergerak atau menggerakkan. Motivasi bersumber dari kata *motive* yang mana kata *motive* diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut yakni gerak jiwa dan jasmani agar berbuat **(Sosialisman et al., 2023)**. Menurut **(Melati et al., 2022)** Motivasi

merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Sedangkan **(Harahap et al., 2021)** motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus.

Menurut **(Reski Sumariani et al., 2024)** motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Motivasi bisa digunakan sebagai indikator berapa lama pegawai dapat menjaga kinerja mereka. Pegawai yang termotivasi akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin. Menurut **(Azis & Alaydrus, 2021)** motivasi merupakan dorongan terhadap

serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Menurut bahwa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan adalah motivasi yang kuat pada setiap individu, kebutuhan seorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemikiran gaya hidup dan untuk kerja (Caissar et al., 2022).

2.1.6.2 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut (Geza Mahesa Putra et al., 2023) dimensi motivasi kerja antara lain:

1. Kebutuhan fisik Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.
3. Kebutuhan sosial Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

4. Kebutuhan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

2.1.6.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian dari **(Geza Mahesa Putra et al., 2023)** faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Intrinsik Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; prestasi (achievement) pengakuan (recognition), pengembangan potensi individu (advancement), tanggung jawab (responsibility).
2. Faktor Ekstrinsik Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain; Gaji, Kondisi kerja, supervisi.

2.1.6.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja berdasarkan penelitian dari **(Geza Mahesa Putra et al., 2023)** adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama dengan judul penelitian penulis. Namun penulis

mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut beberapa penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Variabel Penelitian	Persamaan Variabel	Hasil Penelitian
1	(Dwi & Mahargi ono, 2021)	Variable Independen: - Lingkungan kerja - Komunikasi Variable Dependen: - Kinerja Pegawai Variabel Intervening: - Motivasi Kerja	Variable Independen: - Lingkungan Kerja - Komunikasi Variable Dependen: - Kinerja Pegawai Variabel Intervening: - Motivasi Kerja	Menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi didapatkan memiliki pengaruh positif dan signifikan, komunikasi terhadap motivasi didapatkan memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada PT Pos Indonesia. Lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan positif, komunikasi terhadap kinerja didapatkan pengaruh signifikan positif, dan motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui adanya motivasi secara signifikan memediasi pengaruh langsung, dan komunikasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui adanya motivasi, maka motivasi secara signifikan memediasi

No	Peneliti/ Tahun	Variabel Penelitian	Persamaan Variabel	Hasil Penelitian
				penaruh langsung Pada PT Pos Indonesia.
2	(Fatmani ngrum & Supriyoko, 2024)	Variable Independen: - Motivasi Kerja - Kedisiplinan Kerja - Lingkungan Kerja Variabel Dependen: - Kinerja pegawai	Variable Independen: - Motivasi Kerja - Lingkungan Kerja Variabel Dependen: - Kinerja pegawai	Menyatakan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertahanan Nasional Klaten.
3	(Azis & Alaydrus, 2021)	Variabel Independen: - <i>Motivation</i> - <i>Decipline</i> - <i>Work Environment</i> Variabel Dependen: - <i>Employee Performance</i>	Variabel Independen: - <i>Motivation</i> - <i>Work Environment</i> Variabel Dependen: - <i>Employee Performance</i>	Menyatakan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palu.
4	(Kerja & Dan, 2024)	Variabel Independen: - Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja - Disiplin Kerja	Variabel Independen: - Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja Variabel Dependen: - Kinerja	Menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independent atas penelitian ini secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pemeriksaan

No	Peneliti/ Tahun	Variabel Penelitian	Persamaan Variabel	Hasil Penelitian
		Variabel Dependen: - Kinerja Pegawai	Pegawai	Keuangan Perwakilan Provinsi XYZ.
5	(Deviana et al., 2023)	Variabel Independen: - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja Variable Dependen: - Kinerja Pegawai Variabel Intervening: - Motivasi Kerja	Variable Independent: - Lingkungan Kerja Variable Dependen: - Kinerja Pegawai Variabel Intervening: - Motivasi Kerja	Menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai terbukti tidak signifikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terbukti tidak signifikan. Motivasi kerja terbukti tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening, ini berarti motivasi kerja memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan tata ruang Provinsi Sumatera Selatan.
6	(Sazly & Permana, 2020)	Variabel Independen: - <i>Work Environmen t</i> Variabel Dependen: - <i>Employee Performanc e</i>	Variabel Independen: - <i>Work Environmen t</i> Variabel Dependen: - <i>Employee Performanc e</i>	Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang.

No	Peneliti/ Tahun	Variabel Penelitian	Persamaan Variabel	Hasil Penelitian
7	(Samudra et al., 2023)	Variable Independen: - <i>Compensation</i> - <i>Work Environment</i> Variable Dependen: - <i>Employee Performance</i> Variabel Intervening: - <i>Motivation</i>	Variable Independen: - <i>Work Environment</i> Variable Dependen: - <i>Employee Performance</i> Variabel Intervening: - <i>Motivation</i>	Menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
8	(Kamil Hafidzi et al., 2023)	Variable Independen: - <i>Leadership style</i> - <i>Work Environment</i> - <i>Compensation</i> Variable Dependen: - <i>Employee Performance</i> Variable Intervening: - <i>Motivation</i>	Variable Independen: - <i>Work Environment</i> Variable Dependen: - <i>Employee Performance</i> Variable Intervening: - <i>Motivation</i>	menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia.
9	(Asi, 2021)	Variable Independen: - <i>Leadership</i> - <i>Work</i>	Variable Independen: - <i>Work Environment</i>	Menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan

No	Peneliti/ Tahun	Variabel Penelitian	Persamaan Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Environment</i> Dependen: - <i>Employee Performance</i>	<i>t</i> Variable Dependen: - <i>Employee Performance</i>	dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.
10	(Purnamawati, 2021)	Variable Independen: - Lingkungan kerja - Kompensasi Variable Dependen: - Kinerja Pegawai Variabel Intervening: - Motivasi	Variable Independen: - Lingkungan Kerja Variable Dependen: - Kinerja Pegawai Variabel Intervening: - Motivasi	Menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi Empiris Pada Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar.
11	(Lazuardi et al., 2024)	Variabel Independent: - Lingkungan Kerja Variabel dependent - Kinerja Pegawai	Variabel Independent: - Lingkungan Kerja Variabel dependent - Kinerja Pegawai	Menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai

No	Peneliti/ Tahun	Variabel Penelitian	Persamaan Variabel	Hasil Penelitian
		Variabel Intervening - Motivasi Kerja	Variabel Intervening - Motivasi Kerja	variabel intervening di CV Distributor Pembangunan.
12	(Najuti & Susanto, 2022)	Variabel Independent: - Komunikasi - Kerja Sama Vaiabel Dependent: - Kinerja Pegawai	Variabel Independent: - Komunikasi Vaiabel Dependent: - Kinerja Pegawai	Menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, variabel kerja sama tim harus lebih diperkuat lagi dengan adanya keterbukaan antara bawahan dan atasan, menandakan bahwa semakin baik kerja sama tim yang diterapkan maka akan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan perusahaan iNews.
13	(Mulyadi et al., 2024)	Variabel Independent: - Komunikasi - Disiplin Variabel Dependent: - Kinerja Pegawai Variabel Intervening: - Motivasi Kerja	Variabel Independent: - Komunikasi Variabel Dependent: - Kinerja Pegawai Variabel Intervening: - Motivasi Kerja	Menyatakan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening tidak signifkan pada RSUD Rantauprapat.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian dimana kebenarannya masih memerlukan pengujian secara empiris. Berikut Pengembangan Hipotesis penelitian dari variabel independent atau variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Sebagai variabel dependennya atau variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y), dan sebagai variabel interveningnya adalah Motivasi Kerja.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan berpengaruh pada motivasi dan motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja yang membuat karyawan lebih berprestasi. Pada penelitian yang peneliti teliti akan membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja **(Purnama et al., 2020)**. Terdapat Research Gap dari penelitian ni yaitu penelitian yang dilakukan oleh **(Purnama et al., 2020)**,**(Musthofa, 2024)**. Sedangkan dalam penelitian **(Deviyana et al., 2023)** mengungkapkan hasil kontra bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi

komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (**Kurniawan et al., 2023**). Terdapat research gap dari penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (**Pt et al., n.d.**), (**Kurniawan et al., 2023**). Sedangkan dalam penelitian (**Nugroho et al., 2021**) mengungkapkan hasil kontra bahwa komunikasi berpengaruh negati dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

H2: Diduga komunikasi berpengaruh terhadap motivasi Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan akan tugas, dan menurunnya produktivitas kerja (**Ayunasrah et al.,**

2022). Terdapat research gap dari penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sazly & Permana, 2020), (Prakoso & Efendi, 2022), (Alexandro Hutagalung, 2022). Sedangkan dalam penelitian (Kerja & Dan, 2024) mengungkapkan hasil kontra bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi menyangkut pada menyamakan pandangan atau suatu gagasan dari banyak gagasan yang berarti melibatkan banyak individu. Tentunya, menyamakan gagasan tersebut dibutuhkan suatu proses pengiriman atau penerimaan pesan seperti berbicara dan mendengar, maupun menulis dan membaca. Menyamakan gagasan juga membutuhkan perubahan tingkah laku atau pandangan dari pihak yang terlibat (Kurniawan et al., 2023). Terdapat research gap dari penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan et al., 2023), (Sam et al., 2023).

H4: Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada

pencapaian tujuan. Dengan komunikasi yang baik maka diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi kerja **(Nugroho et al., 2021)**. Terdapat research gap dari penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh **(Nugroho et al., 2021)**, **(Kurniawan et al., 2023)**. Sedangkan dalam penelitian **(Kerja & Dan, 2024)** mengungkapkan hasil kontra bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dalam usaha mencapai kinerja karyawan yang produktif dan optimal dari karyawan, perusahaan membutuhkan lingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga timbul adanya dorongan dari dalam diri seseorang atau motivasi untuk mengembangkan kinerjanya ke jenjang yang lebih baik, lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan sehat maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya hubungan yang diciptakan dalam lingkungan kerja dari pihak manajemen sehingga mampu membangkitkan suasana kerja dengan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan perusahaan **(Dwi & Mahargiono, 2021)**. Terdapat research gap dari penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh **(Dwi & Mahargiono, 2021)**. Sedangkan dalam penelitian **(Deviyana et al., 2023)** mengungkapkan hasil kontra

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

H6: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Satpol PP Dharma Raya.

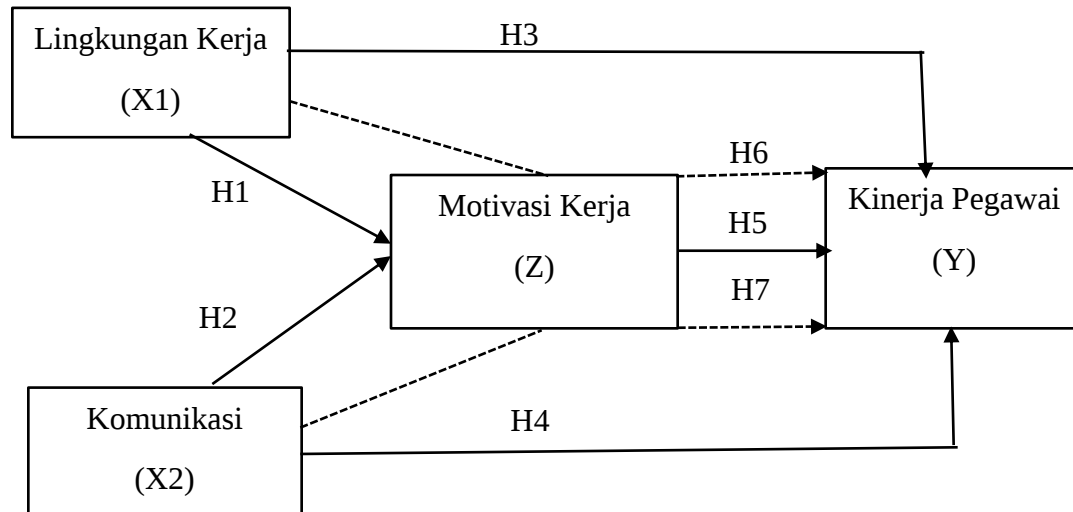
7. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

komunikasi dalam suatu perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas, menyelesaikan konflik, mengembangkan kualitas karyawan serta dapat membentuk hubungan profesional dan lingkungan yang kondusif (Nugroho et al., 2021). Terdapat research gap dari penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sundari & Okfitasari, 2017), (Nugroho et al., 2021). Sedangkan dalam penelitian (Dwi & Mahargiono, 2021) mengungkapkan hasil kontra bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

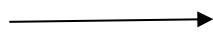
H7: Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Satpol PP Dharma Raya.

2.4 Kerangka Pikir

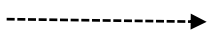
Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah:



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir



: Pengaruh Langsung Variabel X dan Y



: Pengaruh Variabel X dan Y dengan Variabel Z sebagai Intervening

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan pedoman dalam melakukan penelitian, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

2. H2: Diduga Komunikasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
3. H3: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
4. H4: Diduga Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
5. H5: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
6. H6: Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya
7. H7: Diduga Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menentukan objek penelitian merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena dari objek penelitian itu kita dapat temukan suatu permasalahan yang ingin kita pecahkan. Objek penelitian ini adalah Kantor Satpol PP Dharmasraya.

3.2 Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian penulis dapat digolongkan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (*Independent*) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain (**Syafrida Hafni Sahir, 2021**).

Sedangkan menurut (**Syafrida Hafni Sahir, 2021**) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi, penelitian ini erupakan penelitian yang ada dengan angka-angka untuk menyadarkan karakteristik individu atau kelompok.

3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian (**Syafrida Hafni Sahir, 2021**) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) serta variabel *intervening*.

Variabel independent adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat (**Syafrida Hafni Sahir, 2021**). Variabel independent dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Komunikasi (X2).

Menurut (**Syafrida Hafni Sahir, 2021**) variabel dependent adalah variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja Pegawai (Y)

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent, dimana variabel ini dapat mempermudah atau memperkuat hubungan antar variabel (**Syafrida Hafni Sahir, 2021**). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah Motivasi Kerja (Z).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. 1
Defini Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut (Nugroho et al., 2021) Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian	(Buulolo , 2021)	<i>Likert</i>
2	Lingkungan Kerja (X1)	Menurut (Nugroho et al., 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Hubungan Kerja 2. Komunikasi 3. Kebersihan 4. Penerangan ruang kerja 5. Keamanan kerja	(Madjidu et al., 2022)	<i>Likert</i>
3.	Komuikasi (X2)	Menurut (Kurniawan et al., 2023) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi segala peraturan yang ada pada instansi.	1. Keterbukaan 2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja 3. Dukungan prestasi kerja 4. kesamaan	(Fransiska & Tupti, 2020)	<i>Likert</i>
4.	Motivasi Kerja (Z)	Menurut (Nugroho et al., 2021) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju	(Geza Mahesa Putra et al., 2023)	<i>Likert</i>

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber	Skala
		yang spesifik sesuai dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	4. Pengakuan atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang		

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Pupulasi

Populasi adalah sebagian wilayah generalisasi terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya **(Syafriada Hafni Sahir, 2021)**. Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya yang berjumlah 55 orang.

3.4.2 Sampel

sampel adalah sebagaian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang di butuhkan bagi peneliti **(Syafriada Hafni Sahir, 2021)** sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan penelitian. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel (Ummah, 2019), dimana yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya yang berjumlah 55 orang.

3.5 Instrumen Penelitian Dan Kisi-Kisi Penelitian

3.5.1 Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian instrumen penelitian digunakan *skala likert*. Menurut (Syafriada Hafni Sahir, 2021) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. *Skala likert* dalam penelitian ini terdiri atas lima skala dimana masing-masing penilaiannya sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Keterangan	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Syafriada Hafni Sahir, 2021)

3.5.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3. 3
Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	No Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	2 2 2 2 2	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	Lingkungan Kerja (X1)	1. Hubungan Kerja 2. Komunikasi 3. Kebersihan 4. penerangan ruang kerja 5. Keamanan kerja	2 2 2 2 2	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3.	Komunikasi (X2)	1. Keterbukaan 2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja 3. Dukungan prestasi kerja 4. kesamaan	2 2 2 2	1,2 3,4 5,6 7,8
4.	Motivasi Kerja (Z)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang	2 2 2 2 2	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

3.6 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

1. Data primer

Data primer yaitu data atau informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi. Seperti hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara pihak-pihak terkait.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data atau informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Beberapa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah pegawai, tugas dan wewenang masing-masing bagian, dan data Kantor Satpol PP Dharmasraya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian
- 2) Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pegawai guna mendapatkan data yang lebih baik.

2. Penelitian pustaka

Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku literatur serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi, menurut **(Syafriada Hafni Sahir, 2021)**. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) yang jelas akan menggunakan statistik deskriptif. Pada analisis ini akan dijelaskan bagaimana kondisi sebenarnya masing-masing variabel. Menghitung nilai Tingkat Capaian Respondent (TCR) masing-masing kategori jawaban dengan menggunakan sebagai berikut:

$$TCR = \frac{RS}{n} \times 100$$

Dimana:

TCR= Tingkat Capaian Responden

RS= Rata-rata Skor

N= Jumlah Jawaban

Kriteria interpretasi skor jawaban responden **(Syafriada Hafni Sahir, 2021)**.

Setelah jawaban dianalisis dengan menggunakan rumus diatas, kemudian hasilnya

disesuaikan dengan kriteria presentase jawaban responden untuk mengetahui kualifikasi dari masing-masing jawaban respondent adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kriteria TCR

No.	Kategori	Keterangan
1.	Jika TCR berkisar antara 81-100%	Sangat Baik
2.	Jika TCR berkisar antara 61-80,99%	Baik
3.	Jika TCR berkisar antara 41-60,99%	Cukup Baik
4.	Jika TCR berkisar antara 21-40,99%	Cukup
5.	Jika TCR berkisar antara 0-20,99%	Kurang Baik

Sumber: (Syafriada Hafni Sahir, 2021)

3.7.2 Analisis *Sruktural Equation Modeling* (SEM) Dengan *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM (Syafriada Hafni Sahir, 2021). *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*. Dengan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan *varians* dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. *Partial Least Square* (PLS) terbagi atas model pengukuran dan model struktural. *Patrial Least Square* (PLS) merupakan metode *power full* oleh karena tidak didasarkan banyak

asumsi. Data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel titik harus besar. Tahapan analisis SEM dengan menggunakan software PLS menurut **(Syafriada Hafni Sahir, 2021)** adalah sebagai berikut:

1. Pengukuran Model (*Outer Model*)

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional atau kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrument.

1) Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang harusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Tabel 3. 5
Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran Smart PLS

Uji Validitas	Parameter	<i>Rule Of Thumbs</i>
Konvergen	Faktor loading	Lebih dari 0,5
	Average variance extracted (AVE)	Lebih dari 0,5
Deskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel latgen	Akar AVE > Korelasi variabel

Sumber: (Syafriada Hafni Sahir, 2021)

2) Uji reabilitas

Dalam PLS uji reabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite reliability*, *Cronbach's alpha* mengukur atas bawah nilai reabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun 0,5 masih dapat diterima.

2. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu pengaruh konstruk endogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk *intervening*, penilaian hipotesis menggunakan pendekatan uji *sobel test*. Menguji hipotesis mediasi adalah dengan strategi *product of coefficient* yaitu menilainya kembali dengan menggunakan pendekatan uji *sobel test*. Uji *sobel test* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *independent* (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening* (M). pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X – M (a) dengan jalur M – Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus sebagai berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

- 1) Nilai b koefisien *path* pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- 2) S_a^2 adalah standar *error* dari koefisien *path* S_a^2
- 3) Nilai a adalah koefisien *path* pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen
- 4) S_b^2 adalah standar *error* dari koefisien *path* S_b^2

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening, sebaliknya jika t hitung lebih rendah dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari hasil perbandingan diatas nilai t hitung atau t statistik lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 atau $10,485 > 1,96$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

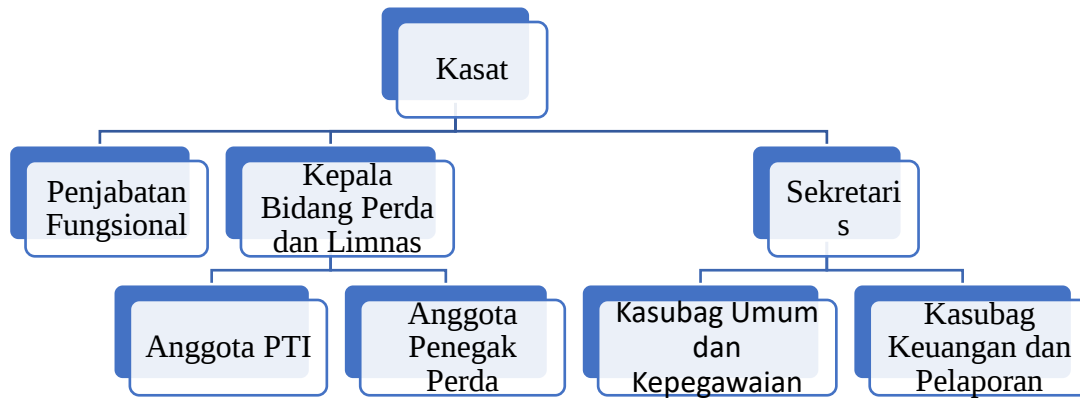
4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Satpol PP Dharmasraya

Satuan Polisi Pramong Praja (Satpol PP) Kabupaten Dharmasraya merupakan Lembaga Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab atas ketertiban umum dan Penegakan Peraturan Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2010, Satpol PP memiliki struktur organisasi. Satpol PP memiliki tugas dan fungsi untuk menegakkan Peraturan Daerah dan menjaga ketertiban umum, melindungi masyarakat melalui berbagai program dan kegiatan, dan mengkoordinasikan dengan instansi terkait dalam pelaksanaan tugasnya.

Satpol PP aktif dalam melakukan penertiban, penyuluhan kepada masyarakat, serta penanganan kasus pelanggaran hukum. Mereka juga terlibat dalam kegiatan pemadam kebakaran sebagai bagian dari upaya perlindungan masyarakat.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Satpol PP Dharmasraya

4.1.3 Visi Misi Satpol PP Dharmasraya

Visi dari Satpol PP Dharmasraya yaitu:

Dharmasraya maju yang mandiri dan berbudaya.

Sedangkan misi dari Satpol PP Dharmasraya, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemerataan pembangunan infrastruktur yang mendorong produktivitas ekonomi dan pelayanan kepada masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang profesional, berkarakter dan unggul.
3. Meningkatkan potensi ekonomi daerah menjadi produk unggulan yang berdaya saing.

4. Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dengan upaya meningkatkan indeks pembangunan manusia dan gini ratio serta mengurangi angka kemiskinan.
5. Meningkatkan sumber-sumber pendanaan daerah dan menciptakan iklim yang kondusif untuk pengembangan usaha dan investasi.
6. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup berkelanjutan.
7. Meningkatkan kualitas birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, akuntabel, dan terpercaya.
8. Meningkatkan nilai-nilai adat dan budaya yang mencerminkan kepribadian daerah.
9. Meningkatkan penerapan nilai-nilai agama di tengah masyarakat.
10. Meningkatkan kemampuan nagari dalam pengelolaan Pemerintahan dan potensi Sumber Daya Nagari (SDN)

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Dalam analisis ini akan di interpresentasikan data dan jawaban yang diberikan responden. Pada penelitian ini terdapat 55 kuesioner yang disebarkan kepada 55 responden. Untuk lebih jelasnya berikut akan disampaikan berdasarkan karakteristik responden.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden yang diteliti dilihat dari jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Data Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	67%
2	Perempuan	18	33%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data Primer, Diolah



Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik responden pada Tabel 4.1, ditemukan gambaran tentang karakteristik pegawai Satpol PP Dharmasraya. Jika dilihat dari sisi jenis kelamin dari 55 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, sebanyak 37 orang atau 67% memiliki jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 18 orang atau 33% berjenis kelamin perempuan. Hasil ini mengidentifikasikan bahwa

mayoritas pegawai Satpol PP Dharmasraya yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

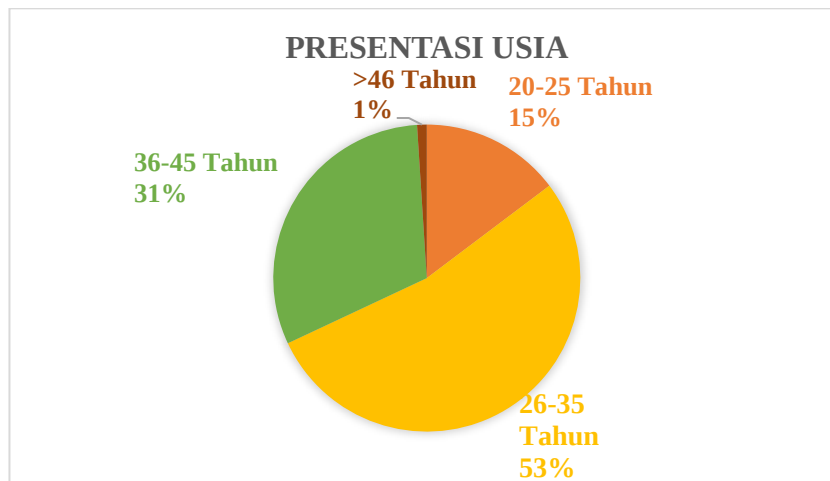
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2
Data Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Usia		
20-25 Tahun	8	14%
26-35 Tahun	29	53%
36-45 Tahun	17	31%
>46 Tahun	1	2%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data Primer, Diolah



Dari sisi usia Pegawai Satpol PP Dharmasraya secara keseluruhan memiliki umum antara 20 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu sebesar 8 orang atau sebesar 14% sedangkan yang memiliki umur antara 26 tahun sampai 35 tahun sebesar 29 orang atau sebesar 53%, kemudian yang berusia antara 36 tahun sampai 45 tahun yaitu sebesar 17 orang atau sebesar 31% dan yang berusia diatas 46 tahun 1 orang atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Satpol PP Dharmasraya yang menjadi responden pada penelitian ini adalah berusia 26 tahun sampai 35 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil distribusi frekuensi responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Data Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
Pendidikan Terakhir		
SLTA	4	7%
D3	3	5%
S1	46	84%
S2	2	4%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer, diolah



Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden pegawai Satpol PP Dharmasraya adalah berlatar belakang untuk yang pendidikan SLTA/SMA 4 orang atau 7% dan berlatar belakang pendidikan D3 3 orang atau 5% sedangkan berlatar belakang pendidikan S1 46 orang atau 84% dan S2 2 orang responden dengan presentasi 4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Satpol PP Dharmasraya yang menjadi responden pada penelitian ini adalah pendidikan S1.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

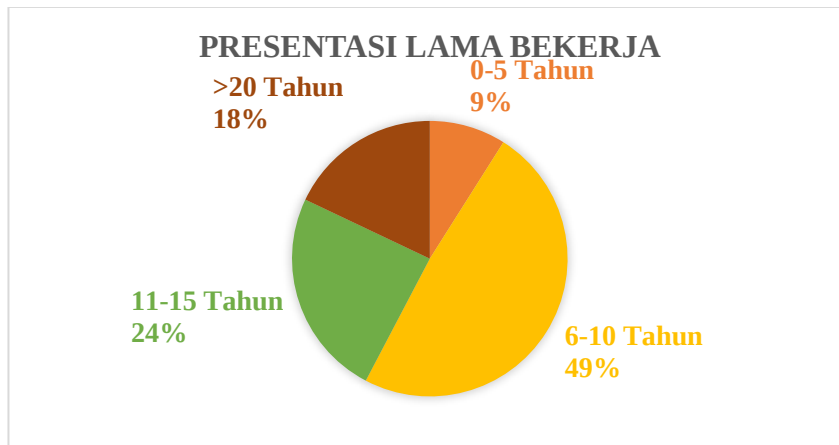
Hasil distribusi frekuensi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Data Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
Lama Bekerja		
0-5 Tahun	5	9%
6-10 Tahun	27	49%

11-20 Tahun	13	24%
>20 Tahun	10	18%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data Primer, Diolah



Berdasarkan dari lama bekerja, mayoritas responden pegawai Satpol PP Dharmasraya dalam penelitian ini adalah bekerja selama 0-5 tahun 5 orang atau sebesar 9% dan bekerja selama 6 tahun sampai 10 tahun 27 atau sebesar 49%. Sedangkan bekerja selama 11 sampai 20 tahun 13 atau sebesar 24%, selanjutnya lebih dari 20 tahun sebanyak 10 responden presentasi 18%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai satpol PP Dharmasraya yang menjadi mayoritas responden pada penelitian ini adalah 6 sampai 10 tahun.

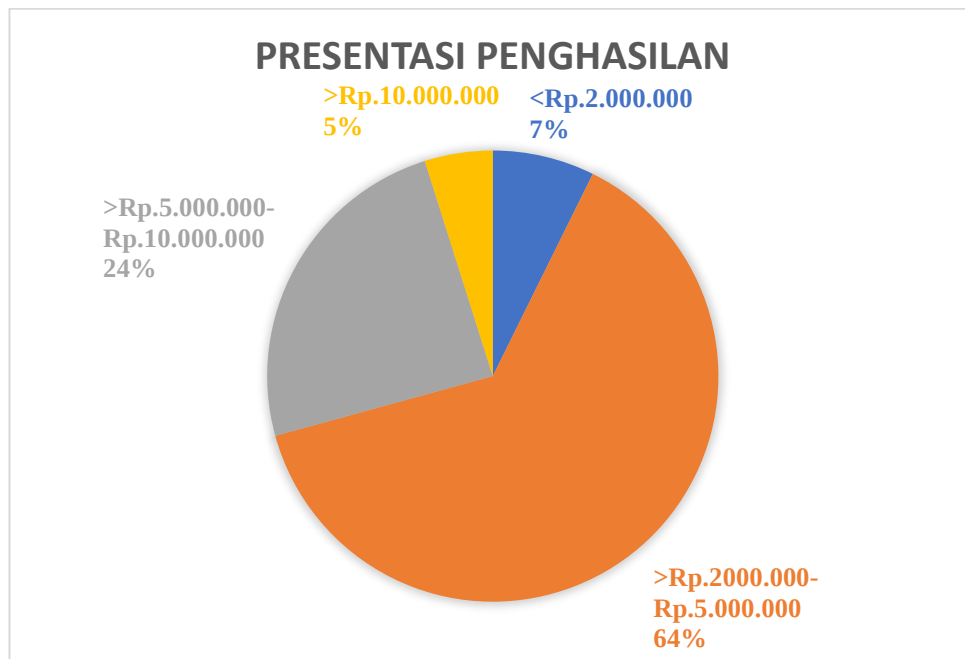
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut penghasilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5
Data Penghasilan

Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
Penghasilan		
< Rp.2.000.000	4	7%
> Rp.2.000.000-Rp.5.000.000	35	64%
> Rp.5.000.000-Rp.10.000.000	13	24%
> Rp.10.000.000	3	5%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data primer, diolah



Dari segi penghasilan, mayoritas responden Satpol PP Dharmasraya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 55 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat yang berpenghasilan kurang dari 2 juta 4 orang atau 7%, sedangkan

yang berpenghasilan 2 juta sampai 5 juta sebanyak 35 orang presentase 64%, yang berpenghasilan 5 juta sampai 10 juta sebanyak 13 orang dengan presentase 24% dan yang berpenghasilan besar dari 10 juta sebanyak 3 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas penghasilan rata-rata pegawai Satpol PP Dharmasraya adalah >2Rp.2.000.000-Rp.5.000.000.

4.2.6 Analisis Desriptif Variabel Penelitian

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Skor Tingkat Capaian
Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	No	STS	TS	N	S	SS	KO R	RA TA 2	TCR
		Item	1	2	3	4	5			
			Fi	Fi	Fi	Fi	Fi			
Kualitas										
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam prosedur yang berlaku tanpa adanya kekurangan	Y.1	1	1	5	26	22	232	4.22	84,4
2	Pegawai Satpol PP harus menunjukkan kepedulian terhadap keakuratan dalam setiap pelaksanaan tugas, baik dalam	Y.2	1	2	5	22	25	233	4,24	84,73

	penertiban maupun pengawasan									
Jumlah			2	3	10	48	47	465	8,45	169,1
Rata-Rata			1	1,5	5	24	23,5	232,5	4,23	84,5
Kuantitas										
3	Satpol PP berkomitmen untuk meningkatkan jumlah operasi penertiban secara berkala, guna memastikan bahwa setiap peraturan daerah ditegakkan secara konsisten	Y.3	1	3	5	28	18	224	4,07	81,45
4	Kami berupaya untuk meningkatkan jumlah personil dan sumber daya yang ada di Satpol PP, guna memastikan keberlanjutan dan efektivitas	Y.4	1	1	10	20	23	228	4,14	82,9
Jumlah			2	4	15	48	41	452	8,22	164,4
Rata-Rata			1	2	7,5	24	20,5	226	4,11	82,18
Ketepatan waktu										
5	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat	Y.5	1	3	13	16	22	220	4	80

	dan tepat sesuai waktu yang ditentukan Instansi									
6	Saya berusaha menyelesaikan tugas saya sebelum waktu yang ditentukan oleh instansi	Y.6	2	2	8	23	20	222	4,04	80,73
Jumlah			3	5	21	39	42	422	8,04	160,73
Rata-Rata			1,5	2,5	10,5	19,5	21	221	4,02	80,36
Efektivitas										
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	Y.7	1	1	8	20	25	232	4,22	84,4
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemimpin	Y.8	0	1	9	21	24	233	4,24	84,73
Jumlah			1	2	17	41	49	465	8,45	169,1
Rata-Rata			0,5	1	8,5	20,5	24,5	232,5	4,23	84,5
Kemandirian										
9	Sebagai anggota Satpol PP, saya berkomitmen untuk bertindak secara profesional, dan tegas dalam menegakkan peraturan daerah, tanpa pengaruh dari	Y.9	10	1	11	12	21	198	3,6	72

	pihak luar, demi terciptanya ketertiban dan keamanan masyarakat									
10	Saya sebagai anggota Satpol PP akan senantiasa mengambil keputusan yang objektif dan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku	Y.10	3	3	14	14	21	212	3,85	77,09
Jumlah			13	4	25	26	42	410	7,45	149,09
Rata-Rata			6,5	2	12,5	13	21	205	3,73	74,54
JUMLAH			21	18	88	202	221	2.234	40,62	812,36
RATA-RATA			2,1	1,8	8,8	20,2	22,1	223,4	4,062	81,24

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan adalah indikator kualitas dan efektivitas dengan rata-rata TCR 84,5 dan item pernyataan yang paling dominan adalah Y.2 dan Y.8 dengan rata-rata TCR 84,5 dimana pernyataannya adalah Pegawai Satpol PP harus menunjukkan kepedulian terhadap keakuratan dalam setiap pelaksanaan tugas, baik dalam penertiban maupun pengawasan dan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemimpin.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Skor Tingkat Capaian
Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	No	STS	TS	N	S	SS	KO R	RA TA 2	TCR
		Item	1	2	3	4	5			
			Fi	Fi	Fi	Fi	Fi			
Hubungan Kerja										
1	Hubungan antara saya dan rekan kerja di Satpol PP sangat baik, kami saling mendukung dalam setiap tuags yang diberikan	X1.1	1	1	5	26	22	232	4,22	84,4
2	Saya merasa nyaman bekerja, karena adanya kerja sama antara anggota Satpol PP	X1.2	1	2	5	22	25	233	4,24	84,73
Jumlah			2	3	10	48	47	465	8,45	169,1
Rata-Rata			1	1,5	5	24	23,5	232,5	4,23	84,5
Komunikasi										
3	Komunikasi antara kami dan atasan berjalan baik dengan diadakan rapat secara rutin	X1.3	1	3	5	28	18	224	4,07	81,4
4	Saya merasa mudah untuk menyampaikan pendapat atau	X1.4	1	1	10	20	23	228	4,14	83

	masalah kepada atasan yang selalu memberikan respon cepat dan solusi yang baik									
Jumlah			2	4	15	48	41	452	8,22	164,4
Rata-Rata			1	1	7,5	24	20,5	226	4,11	82,2
Kebersihan										
5	Lingkungan kerja di Kantor Satpol PP harus dijaga kebersihannya, sehingga kami nyaman dalam melakukan pekerjaan	X1.5	1	3	13	16	22	220	4	80
6	Kami rutin melakukan kegiatan gotong royong untuk menjaga kebersihan area kerja, demi menciptakan suasana yang sehat dan produktif	X1.6	2	2	8	23	20	222	4,04	81
Jumlah			3	5	21	39	42	442	8,04	160,7
Rata-Rata			1,5	2,5	10,5	19,5	21	211	4,02	80,4
Penerangan Ruang Kerja										
7	Penerangan di ruang kerja Kantor Satpol PP kurang memadai, sehingga		7	11	11	14	12	178	3,24	64,73

	kami tidak fokus dalam bekerja	X1.7								
8	Lampu yang ada di ruangan kerja belum memadai, sehingga memberikan pencahayaan kurang optimal untuk menyelesaikan tugas kami	X1.8	5	8	11	16	15	193	3,51	70,12
Jumlah			12	19	22	30	27	371	6,74	134,9
Rata-Rata			6	9,5	11	15	13,5	185,5	3,37	67,45
Keamanan Kerja										
9	Keamanan di tempat Kerja saya selalu terjaga dengan baik	X1.9	0	1	5	28	21	234	4,25	85,1
10	Saya merasa kurang nyaman karena fasilitas di tempat kerja kurang memadai, dan membuat saya kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja	X1.10	7	11	11	15	11	177	3,22	64,36
Jumlah			7	12	16	43	32	411	7,47	149,4
Rata-Rata			3,5	6	8	21,5	16	205,5	3,74	74,73

JUMLAH	26	43	84	208	189	2141	38,93	778,5
RATA-RATA	2,6	4,3	8,4	20,8	18,9	214,1	3,893	77,85

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan adalah indikator Hubungan Kerja dengan rata-rata TCR 84,5 dan item pernyataan yang paling dominan adalah X1.9 dengan rata-rata TCR 85,1 dimana pernyataannya adalah Keamanan di tempat Kerja saya selalu terjaga dengan baik.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Skor Tingkat Capaian
Responden Variabel Komunikasi (X2)

No.	Pernyataan	No	STS	TS	N	S	SS	KO R	RA TA 2	TCR
		Item	1	2	3	4	5			
			Fi	Fi	Fi	Fi	Fi			
Keterbukaan										
1	Pegawai Satpol PP selalu terbuka dalam menyampaikan informasi penting kepada atasan terkait kebijakan yang diterapkan	X2.1	1	1	5	26	22	232	4,22	84,4
2	Saya suka kalau atasan terbuka dalam diskusi, jadi kita bisa langsung tahu apa yang harus diperbaiki	X2.2	1	2	5	22	25	233	4,24	84,73

Jumlah			2	3	10	48	47	465	8,45	169,1
Rata-Rata			1	1,5	5	24	23,5	232,5	4,23	84,5
Pemberian Petunjuk dan Bimbingan Kerja										
3	Atasan memberikan petunjuk yang mudah dipahami mengenai tugas yang harus diselesaikan	X2.3	1	3	5	28	18	224	4,07	81,4
4	Saya merasa mendapatkan bimbingan yang cukup dalam menyelesaikan tugas dengan arahan yang terstruktur	X2.4	1	1	10	20	23	228	4,14	83
Jumlah			2	4	15	48	41	452	8,22	164,4
Rata-Rata			1	2	7,5	24	20,5	226	4,11	82,2
Dukungan Prestasi Kerja										
5	Atasan harus memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil mencapai target kinerja	X2.5	1	3	13	16	22	220	4	80
6	Saya merasa didorong untuk meningkatkan kinerja dengan dukungan yang diberikan oleh pemimpin,	X2.6	2	2	8	23	20	222	4,04	80,7

	baik materi maupun motivasi									
Jumlah			3	5	21	39	42	422	8,04	160,7
Rata-Rata			1,5	2,5	10,5	19,5	21	221	4,02	80,4
Kesamaan										
7	Semua pegawai diberlakukan adil tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jabatan, latar belakang atau yang lainnya	X2.7	1	1	8	20	25	232	4,22	84,4
8	Atasan harus memastikan bahwa setiap anggota harus mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir dan pelatihan	X2.8	1	1	5	23	25	235	4,27	85,4
Jumlah			2	2	13	43	50	467	8,49	169,8
Rata-Rata			1	1	6,5	21,5	25	233,5	4,245	84,9
JUMLAH			9	14	59	178	180	1.826	33,2	664
RATA-RATA			1,125	1,75	7,375	22,25	22,5	228,25	4,15	83

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan adalah indikator kesamaan dengan rata-rata TCR 84,9 dan item pernyataan yang paling

dominan adalah X2.8 dengan rata-rata TCR 85,4 dimana pernyataannya adalah atasan harus memastikan bahwa setiap anggota harus mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir dan pelatihan.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor Tingkat Capaian
Responden Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Pernyataan	No	STS	TS	N	S	SS	KO R	RA TA 2	TCR
		Item	1	2	3	4	5			
			Fi	Fi	Fi	Fi	Fi			
Tanggung Jawab										
1	Saya merasa lebih semangat kerja karena tahu tugas yang diberikan itu tanggung jawab saya, jadi saya harus selesaikan dengan baik	Z.1	0	1	13	24	17	222	4,04	81
2	Tanggung jawab yang diberikan membuat saya lebih fokus dan berusaha agar tidak hasilnya mengecewakan	Z.2	0	0	14	16	25	231	4,2	84
Jumlah			0	1	27	40	42	453	8,24	165
Rata-Rata			0	0,5	13,5	20	21	226,5	4,12	82,34
Prestasi Kerja										

3	Saat bisa mencapai target yang ditentukan, saya merasa bangga dan lebih termotivasi untuk terus bekerja keras	Z.3	0	1	12	14	28	234	4,25	85,09
4	Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dengan baik membuat saya merasa dihargai dan semakin bersemangat	Z.4	1	1	8	20	25	232	4,22	84,36
Jumlah			1	2	20	34	53	466	8,47	169,45
Rata-Rata			0,5	1	10	17	26,5	233	4,24	84,73
Peluang Untuk Maju										
5	Saya merasa ada kesempatan untuk berkembang di sini, dan ada kesempatan untuk naik jabatan	Z.5	1	3	10	19	22	223	4,05	81,1
6	Melihat teman yang sudah naik pangkat membuat saya termotivasi untuk terus berusaha dalam menyelesaikan tugas dengan baik	Z.6	0	1	8	17	29	239	4,34	86,9
Jumlah			1	4	18	36	51	462	8,4	168
Rata-Rata			0,5	2	9	18	25,5	231	4,2	84

Pengakuan Atas Kinerja										
7	Ketika atasan memberikan apresiasi setelah saya menyelesaikan tugas, itu bikin saya semakin semangat untuk bekerja lebih baik	Z.7	3	2	14	15	21	214	3,89	77,8
8	Pengakuan kecil, seperti ucapan terimakasih atau pujian, bisa bikin saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	Z.8	1	1	5	23	25	235	4,27	85,4
Jumlah			4	3	19	38	46	449	8,16	163,27
Rata-Rata			2	1,5	9,5	19	23	224,5	4,08	81,64
Pekerjaan Yang Menantang										
9	Saya suka kalau pekerjaan itu menantang, karena bisa melatih kemampuan saya dan bikin kerja lebih seru	Z.9	1	1	9	25	19	225	4,09	81,8
10	Meskipun berat, tugas yang menantang bikin saya merasa lebih bersemangat dan tidak mudah bosan	Z.10	1	1	9	25	19	225	4,09	81,5
Jumlah			2	2	18	50	38	450	8,18	163,64
Rata-Rata			1	1	9	25	19	225	4,09	81,82

JUMLAH	8	12	102	198	230	2280	41,45	829
RATA-RATA	0,8	1,2	10,2	19,8	23	228	4,145	82,9

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan adalah prestasi kerja dengan rata-rata TCR 84,73 dan item pernyataan yang paling dominan adalah Z6 dengan rata-rata TCR 86,9 dimana pernyataannya adalah Melihat teman yang sudah naik pangkat membuat saya termotivasi untuk terus berusaha dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

4.3 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut (SEM).

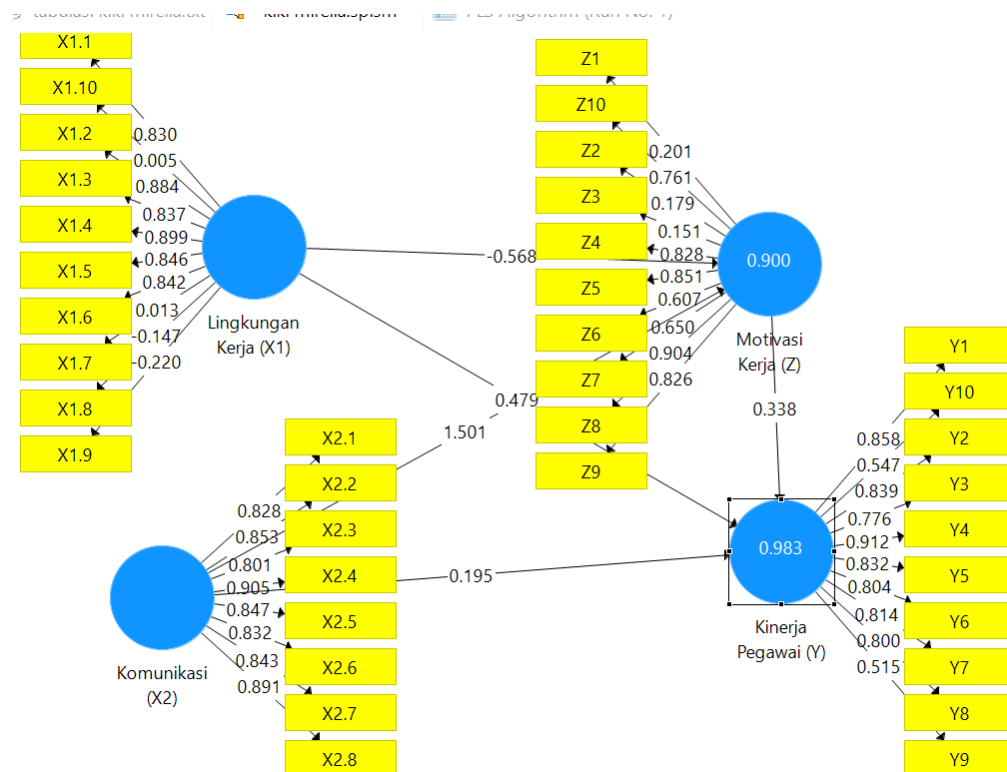
4.3.1 Analisis Outer Model

Penilaian Outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,5

(Syafriada Hafni Sahir, 2021).

4.3.1.1 Pengujian *Outer Model (Convergent Validity)* Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS* diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

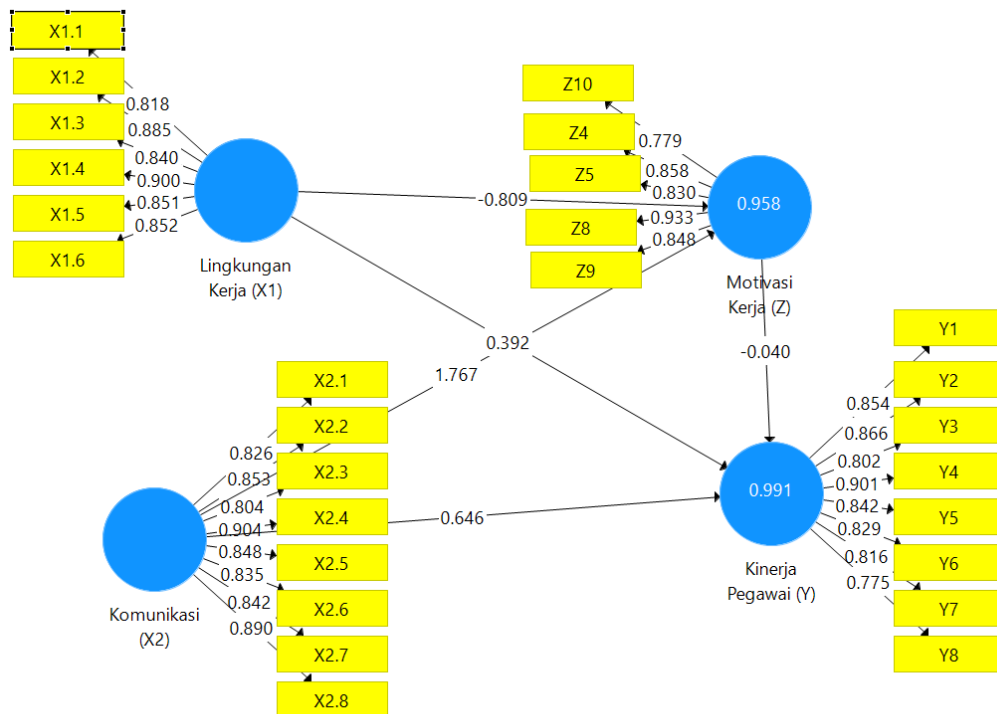


Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4. 2
Outer Loading Sebelum Eliminasi

4.3.1.2 Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antar item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.3
Outer Loading Setelah Eliminasi

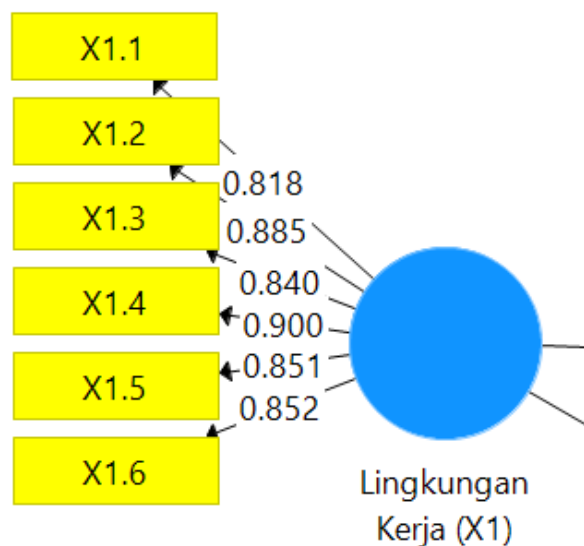
Pada gambar 4.3 terdapat variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan variabel Kinerja Pegawai yang nilai pernyataan dibawah dari 0,50 sehingga harus di Eliminasi, yang mana pernyataan yang di Eliminasi adalah peernyataan X1.10,

X1.7, X1.8, X1.9, Z1, Z2, Z3, Z6, Z7, dan Y9, Y10 karena memiliki nilai *convergent validity* <0,60.

Dalam penelitian (Febrianti et al., 2023) nilai-nilai *converget validity* dinilai berdasarkan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Ukuran relektif individual dikatakan tinggi jika nilai korelasi lebih dari >0,5.

A. Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*) Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS yang telah dieliminasi didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 4. 4
Outer Loading Lingkungan Kerja

Dari gambar diatas dapat dilihat dari *outer loadings* yang valid sesuai dengan nilai *Convergent Validity* pada tabel dibawah dibawah ini:

Tabel 4. 6
Outer Loading Lingkungan Kerja

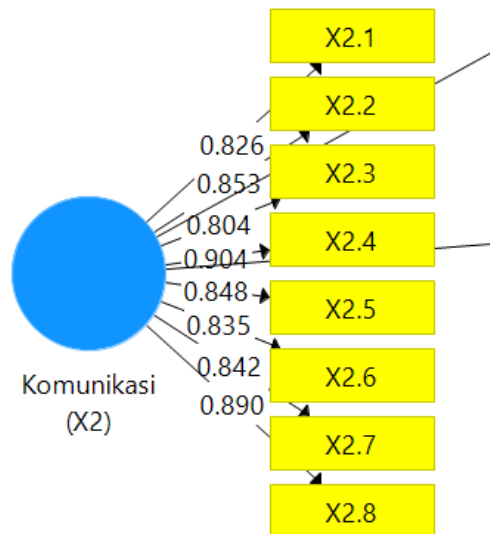
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X1.1	0,818	Valid
2	X1.2	0,885	Valid
3	X1.3	0,840	Valid
4	X1.4	0,900	Valid
5	X1.5	0,851	Valid
6	X1.6	0,852	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent valisidity* >0,50 dengan demikian seluruh indikator lingkungan kerja valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,50.

B. Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Komunikasi (X2)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS yang telah dieliminasi didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 4. 5
Outer Loading Komunikasi (X2)

Dari gambar diatas dapat dilihat dari outer loadings yang valid sesuai dengan nilai convergent validity pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7
Outer Loading Komunikasi

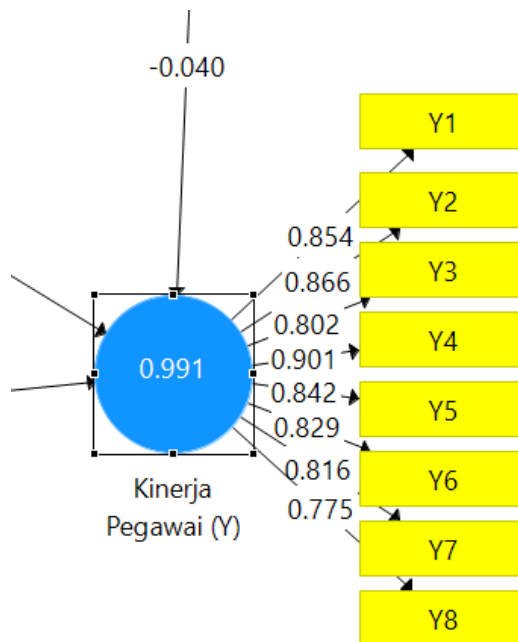
No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X2.1	0,826	Valid
2	X2.2	0,853	Valid
3	X2.3	0,804	Valid
4	X2.4	0,904	Valid
5	X2.5	0,848	Valid
6	X2.6	0,835	Valid
7	X2.7	0,842	Valid
8	X2.8	0,890	Valid

Sumber: Olah SmartPLS, 2025

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,50 dengan demikian seluruh indikator Komunikasi Valid karena semuanya memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,50.

C. Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*) Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS yang telah dieliminasi didapatkan hasil Pengujian *Convergent Validity* sebagai berikut:



Gambar 4. 6
Outer Loading Kinerja Pegawai

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8
Outer Loading Kinerja Pegawai

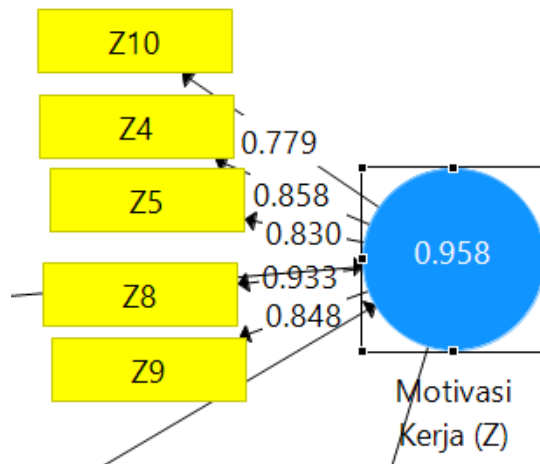
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Y1	0,854	Valid
2	Y2	0,866	Valid
3	Y3	0,802	Valid
4	Y4	0,901	Valid
5	Y5	0,842	Valid
6	Y6	0,829	Valid
7	Y7	0,816	Valid
8	Y8	0,775	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,50 dengan demikian seluruh indikator Kinerja Pegawai valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,50.

D. Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Motivasi Kerja (Z)

Bedasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS yang telah dieliminasi didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 4. 7
Outer Loading Motivasi Kerja

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 9
Outer Loading Motivasi Kerja

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Z4	0,779	Valid
2	Z5	0,858	Valid
3	Z8	0,830	Valid
4	Z9	0,933	Valid
5	Z10	0,848	Valid

Sumber: Olahan SamrtPLS, 2025

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity $>0,50$ dengan demikian seluruh indikator Motivasi Kerja valid karena memiliki nilai-nilai convergent $>0,50$.

4.3.1.3 Pengujian Outer Model (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE), konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi untuk masing-masing indikator, dipersyaratkan nilainya harus $>0,50$ untuk model yang baik. Jika (AVE) $>0,50$ maka indikator dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika (AVE) $<0,50$ maka indikator tidak valid dalam mengukur variabel laten.

Tabel 4.10
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,700	Valid
Lingkungan Kerja	0,736	Valid
Komunikasi	0,724	Valid
Motivasi Kerja	0,724	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai AVE variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja semua konstruk variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas $>0,50$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.3.1.4 Pengujian Reabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,70.

Tabel 4. 11
Nilai Reability and Validity

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,938	0,949	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	0,928	0,944	<i>Reliabel</i>
Komunikasi	0,945	0,954	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja	0,904	0,929	<i>Reliabel</i>

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan data diatas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* >0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk >0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliabel*.

Berdasarkan struktur *outer model* dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, dan Komunikasi, terhadap Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang

merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = -0,809 + 1,767X_2 + e_1$$

2. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi

$$Y = 0,392X_1 + 0,646X_2 + -0,040Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

Tabel 4. 12
Estimasi R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,991	0,990
Motivasi Kerja	0,958	0,957

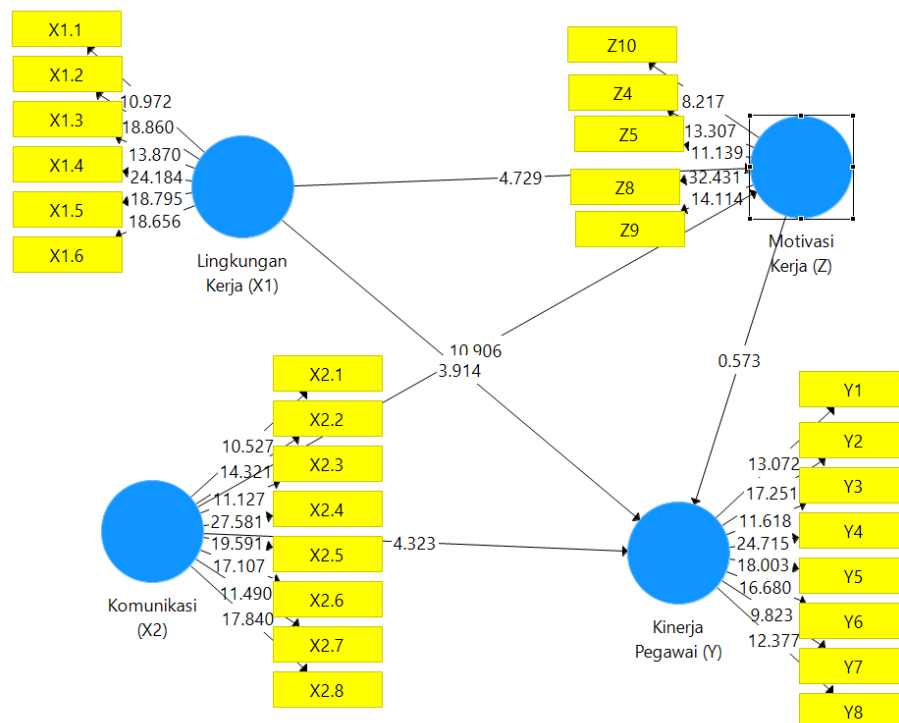
Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,991 atau sebesar 99,1% yang menggambarkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan sisanya sebesar 0,009 atau 0,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk variabel Motivasi Kerja sebesar

0,958 atau 95,8% artinya variabel Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi dan sisanya 0,042 atau 4,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.2 Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model *structural* dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model *structural* hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 4. 8
Hasil Pengujian Inner Model

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 4. 13
Hasil Path Coeficients

Hubungan Langsung	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	T-Statistik	P-Value
Lingkungan kerja => motivasi kerja	-0,809	-0,822	0,171	4,729	0,000
Komunikasi => motivasi kerja	1,767	1,777	0,162	10,906	0,000
Lingkungan kerja => kinerja pegawai	0,392	0,410	0,100	3,914	0,000

Komunikasi => kinerja pegawai	0,646	0,627	0,149	4,323	0,000
Motivasi => kinerja pegawai	-0,040	-0,039	0,071	0,573	0,567

Sumber: Olahan SmartPls, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penilaian dimulai dari hipotesis pertama sampai hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhdap Kinerja Pegawai.

4.3.4 Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. 14
Hasil Result Path Analisis

Hubungan Langsung	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	T-Statistik	P-Value
Lingkungan kerja => kinerja	-0,071	0,033	0,059	0,551	0,582

pegawai => motivasi kerja					
Komunikasi => kinerja pegawai => motivasi kerja	1,767	-0,070	0,126	0,567	0,571

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitun berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5% atau 0,05).

Nilai t-satistik < t-tabel 1,96 atau $0,551 < 1,96$, nilai P-Value $0,582 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0,567 < 1,96$, nilai P-Value $0,571 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T-statistik	P-Value	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada Kantor Satpol PP Dharmasraya	-0,809	4,729 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 4,729 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H2	Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada Kantor Satpol PP Dharmasraya	1,767	10,906 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 10,906 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Value 0.000 lebih kecil dari 0,05.
H3	Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor	0,392	3,914 < 1,96	0,000 > 0,05	Diterima , karena nilai t-statistik 3,914 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Value 0,000 lebih kecil dari 0,05.

	Satpol PP Dharmasraya				
H4	Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya	0,646	14,323<1,96	0,000>0,05	Diterima, karena nilai t- statistik 4,323 besar dari 1,96 dan P-Value 0,000 kecil dari 0,05.
H5	Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Satpol PP Dharmasraya	-0,040	0,573<1,96	0,567>0,05	Ditolak, karena t- statistik 0,573 kecil dari 1,96 dan P-Value 0,567 besar dari 0,05.
H6	Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor	0,033	0,551<1,96	0,582>0,05	Ditolak, karena t- statistik 0,551 kecil dari 1,96 dan P-Value 0,582 besar dari 0,05.

	Satpol PP Dharmasraya				
H7	Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya	-0,071	0,567<1,96	0,571>0,05	Ditolak , karena t- statistik 0,567 kecil dari 1,96 dan P-Value 0,571 besar dari 0,05.

4.4 Hasil Hipotesis

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yaitu -0,809 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik 4,729 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ atau $4,729 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap motivasi kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Pada hasil penelitian lingkungan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang dilakukan di instansi dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja setiap pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya tersebut. Instansi harus memperhatikan lingkungan pegawai dalam kawasan Instansi, begitu juga Instansi harus memperhatikan sikap pegawai seperti sikap pegawai yang tidak malas dalam menjalankan pekerjaannya, selalu sopan bila berbicara dengan pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Purnamawati, 2021)**, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

4.4.2 Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja yaitu 1767 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 10,906 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $10,906 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Artinya jika komunikasi yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka motivasi kerja akan ikut meningkat, dan semakin tinggi tingkat komunikasi, maka pegawai akan memicu motivasi kerja menjadi produktif. Adanya komunikasi menjamin pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir, sehingga diperoleh kinerja yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan kesadaran penuh demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Dwi & Mahargiono, 2021)** komunikasi harus ditegakkan didalam Perusahaan, tanpa dukungan komunikasi sulit untuk suatu Perusahaan mewujudkan tujuannya. Dengan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,392 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,914 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel $3,914 > 1,96$ oleh karena

itu H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

Artinya semakin tinggi dan baik Lingkungan Kerja yang diterapkan pada Kantor Satpol PP Dharmasraya, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Akan tetapi pada penelitian ini Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka Satpol PP Dharmasraya harus menerapkan dan meningkatkan lagi Lingkungan Kerja pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Kamil Hafidzi et al., 2023)** dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,646 yang menunjukkan arah bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,323 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,323 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

Artinya semakin meningkatnya komunikasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai yang telah diterapkan. Akan tetapi dalam penelitian ini komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka Satpol PP Dharmasraya harus menetapkan dan meningkatkan lagi komunikasi pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena setiap pegawai dalam menjalankan tugas harus memiliki komunikasi, komunikasi adalah satu unsur dalam perilaku individu yang menyangkut kebutuhan dari setiap pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Mulyadi et al., 2024)**, dengan hasil hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,040 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,567 besar dari *alpha* 5% yaitu $0,567 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar c untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel $0,573 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H5 ditolak.

Artinya semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja yang telah ditetapkan. Akan tetapi pada penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka Satpol PP Dharmasraya harus meningkatkan lagi motivasi kerja pada instansi yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individu yang menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap pegawai yang berbeda satu sama lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Kerja & Dan, 2024)**, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *SmartPLS* Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja yaitu 0,033 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,551 besar dari *alpha* 5% yaitu $0,551 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,582 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-

statistik $t < t_{\text{tabel}}$ 0,582 < 1,96 oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini di tolak atau tidak memediasi.

Artinya apabila lingkungan kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka motivasi kerja juga akan meningkat, dan kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lazuar et al., 2024), hasil penelitian terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

4.4.7 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening yaitu -0,071 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,571 besar dari *alpha* 5% yaitu $0,571 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik 0,567 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik $t < t_{\text{tabel}}$ atau $0,567 < 1,96$ oleh karena itu H_0

diterima dan H7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak memediasi.

Artinya apabila komunikasi kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat, dan kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Mulyadi et al., 2024)**, penelitian ini terdapat pengaruh komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
2. Komunikasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
5. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
7. Komunikasi Kerja Berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

5.2 Saran

Dengan melihat hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Kepada Satpol PP Dharmasraya, diharapkan untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja serta komunikasi para karyawan, serta faktor-faktor pendukung lainnya. Selain itu, penting untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai perantara antara lingkungan kerja dan komunikasi dengan kinerja pegawai. Instansi dapat meningkatkan dapat meningkatkan motivasi melalui pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Satpol PP Dharmasraya, diharapkan untuk melakukan perbaikan dan mengoptimalkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung. Ini termasuk penyediaan fasilitas yang memadai, menjaga kebersihan dan kerapian, serta mendesain ruang kerja yang ergonomis.

Satpol PP Dharmasraya, harus meningkatkan efektivitas komunikasi internal. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan pemahaman yang sama, mengurangi konflik, dan meningkatkan motivasi kerja, dan Satpol PP juga dapat meningkatkan komunikasi melalui rapat rutin, penggunaan media komunikasi yang efektif.

Satpol PP Dharmasraya, harus melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala digunakan untuk perbaikan dan penyesuaian program agar lebih efektif

dan relevan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang lain yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar.