

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan terus memajukan kantor sebagai wadah peningkatan produktivitas Kerja. Kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan menurut (Fitri 2021).

“Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” (Wardani 2018).

Dari wawancara permasalahan kinerja pegawai masalah yang sering di hadapi masyarakat disaat malakukan permohonan pengurusan pelayanan publik di kantor pemerintahan khususnya kantor Kecamatan adalah seperti prosedur pelayanan publik terlalu kaku, berbelit-belit, biaya dan waktu tidak jelas, tidak di jalankannya SOP, dan ada persyaratan yang tidak rasional. Hal ini sangat membosankan masyarakat yang melakukan pengurusan atau memohon pelayanan. Permasalahan seperti sudah menjadi hal yang sangat mudah kita jumpai dalam melakukan permohonan pelayanan administrasi kependudukan, salah satunya adalah berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan fitri anggraini yang saat penulis temui di kantor camat seberida sedang menunggu informasi kejelasan mengenai penyelesaian pembuatan Kartu Tanda Penduduk miliknya.

Dari penelitian terdahulu Muhammad Sobri mengenai “Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin” didapat hasil bahwa komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Wijaya and Milena 2023).

Lingkungan kerja dalam suatu kantor sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja pada Kantor Camat Medan Marelan bahwa masih ada sampah yang bertebaran disekitar lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai menurut (Apenida, Fau, and Fau 2021).

Dengan demikian lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang aman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas (Apenida, Fau, and Fau 2021).

Camat Medan Marelan telah melakukan program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang ada di kantonya, namun jika di lihat fakta yang ada di lapangan, maka masih terdapat banyak sekali masalah-masalah yang berkaitan dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, gambaran-

gambaran masalah yang di hadapi oleh masyarakat adalah seperti proses penyelesaian urusan pemerintahan yang memakan waktu cukup lama dan tidak sesuai dengan waktu yang di janjikan, proses pemberian pelayanan yang di terima oleh masyarakat juga menjadi salah satu masalah yang ada di kantor Kecamatan Medan Marelan, dimana pegawai yang bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat di nilai kurang professional.

Menurut (Apenida, Fau, and Fau 2021) Komunikasi memegang peranan yang amat penting dalam kehidupan kantor. Komunikasi menjadi alat yang utama dalam menjalankan roda kantor. Komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara atasan dan pegawai yang ada dibawahnya. Akan tetapi, dalam kenyataannya kadangkala komunikasi antar pegawai masih belum berjalan dengan baik. Jika dalam proses penyampaian informasi tidak patut dan terjadi distorsi, maka komunikasi semacam ini dapat dikatakan komunikasi yang tidak efektif atau mengalami kegagalan.

Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi, dengan adanya respon, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah. Kinerja organisasi tidak lepas dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya demi keberlangsungan kegiatan organisasi (Oktora, Sutrisna, and Arif 2023).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian di Kantor Camat Medan Marelan mengenai variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena

itu peneliti menyimpulkan terkait judul dari penelitian ini “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Medan Marelan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Masih ada masyarakat yang protes pada pegawai karena dianggap kurang merespon permintaan masyarakat.
2. Rata-rata pegawai masih kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh pemerintah.
3. Komunikasi seorang pegawai dalam melayani masyarakat masih perlu peningkatan.

1.3. Batasan Masalah

Dari penjelasan dalam latar belakang diatas dan dirumuskan didalam indentifikasi masalah maka peneliti membatasi penelitian ini dalam mengkaji jauh lebih mendalam terkait pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja dan kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi kerja dan kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki manfaat sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di kantor camat Medan Marelان. Temuan dan hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi pengembangan teori dan

pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengoptimalkan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori dan praktik terkait manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan Pegawai dan perusahaan secara keseluruhan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah dasar untuk pengambilan kebijakan mengenai kinerja yang tercipta pada kantor camat medan marelan.

1.6.3. Manfaat Peneliti Selanjutnya.

Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja pegawai pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Ahmad, Mappamiring, and Mustari 2022) Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai.

Menurut (Ahmad, Mappamiring, and Mustari 2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Menurut (Sobri, Lilianti, and Robyardi 2021) lingkungan kerja merupakan hal-hal yang terdapat disekitar tempat bekerja baik sarana maupun prasarana pegawai untuk kenyamanan sehingga dirinya merasa aman dan tentram dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai mempengaruhi pekerjaannya.

2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sobri, Lilianti, and Robyardi 2021), ada dua jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik bauk tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan dan atasan. Menurut (Setiawan, Ferine, and Rahayu 2019) Unsur-unsur lingkungan kerja non-fisik sebagai berikut:

- 1) Desain pekerjaan (*job design*) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok Pegawai.
- 2) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan

kantor, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

- 3) Pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antara Pegawai dalam perusahaan yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas.
- 4) Budaya kantor adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam kantor yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.2.3. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut (Danisa and Komari 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek yang membentuknya. Menurut Afandi aspek lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan kantor mana pun untuk Pegawai nya. Pelayanan yang baik dari suatu kantor dapat meningkatkan semangat Pegawai terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memungkinkan untuk terus menjaga reputasi kantor melalui produktivitas kerja dan perilaku Layanan Pegawai umumnya meliputi: a) Pelayanan makan dan minum; b) Pelayanan kesehatan; c) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.
- 2) Kondisi kerja, kondisi kerja Pegawai harus diupayakan semaksimal mungkin oleh manajemen kantor agar Pegawai dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna, dan ruang yang diperlukan untuk pergerakan

dan keamanan bagi Pegawai untuk bekerja.

- 3) Hubungan Pegawai, hubungan Pegawai sangat penting untuk produktivitas kerja. Karena antara motivasi dengan semangat kerja terdapat hubungan dengan semangat dan hubungan yang saling menguntungkan antara rekan kerja dalam bekerja. Apabila terjadi ketidakserasian hubungan antara Pegawai, maka dapat menurunkan motivasi dan kegairahan dalam bekerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja Pegawai.

2.2.4. Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Danisa and Komari 2019) Tentunya sebagai tolok ukur dalam bentuk fenomena yang kongkrit, diperlukan indikator indikator yang dapat mengkonfirmasi sesuatu, termasuk lingkungan kerja, dan berbagai gejala kehidupan nyata yang dapat diamati. Indikator ini sangat relevan untuk dilakukan evaluasi, misalnya apakah lingkungan kerja sesuai dan dapat memberikan dampak positif bagi Pegawai. Menurut Afandi indikator lingkungan kerja adalah:

1) Pencahayaan

Ketika cahaya dipancarkan dengan cukup dan akurat, Pegawai bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan bekerja lebih efisien dengan lebih sedikit ketegangan mata.

2) Warna

Ini adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja Pegawai, terutama warna mempengaruhi kondisi mental Pegawai. Menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu Pegawai bekerja dengan bahagia dan damai.

3) Udara

Faktor udara ini seringkali dihubungkan dengan suhu, sirkulasi udara, dan jumlah uap air di udara.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll. di area khusus, agar tidak mengganggu Pegawai lain yang sedang menjalankan tugas.

2.3. Komunikasi Kerja

2.3.1. Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut (Wibowati 2024) secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Perkataan *communis* tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti *communis* di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Menurut (Wibowati 2024), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi.

Menurut (Suhendro, Zakiatuzzahrah, and Sofiaty 2022), komunikasi dikatakan efektif bila ada aliran informasi dua arah antara komunikator (pengirim

pesan) dan komunikan (penerima pesan) dan informasi tersebut sama-sama direspons sesuai dengan harapan kedua pelaku komunikasi tersebut. Respons yang terjadi pada komunikasi efektif juga tergantung dari bagaimana cara menyampaikan pesan tersebut.

Dari penjelasan peneliti diatas dapat disimpulkan pemikiran seseorang mempengaruhi pikiran yang orang dapat lain. Komunikasi dibutuhkan untuk bertukar informasi, memberikan perintah, dan bercerita. Sebagai makhluk sosial, setiap orang saling bertukar informasi untuk kebutuhan mereka maupun bercerita mengenai kehidupan mereka. Saat bertugas, manajer membutuhkan komunikasi untuk memberikan perintah kepada bawahan.

2.3.2. Konsep Implementasi Komunikasi

Menurut (Hamzah, Sidu, and Harmin 2022) Pola Komunikasi antar pribadi merupakan jalinan hubungan yang berupa seperangkat harapan yang ada pada partisipan yang dengan itu mereka menunjukkan perilaku tertentu didalam berkomunikasi. Agar hubungan interpersonal menumbuhkan hubungan baik, berjalan lancar dan tidak mudah terpecah, Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan diantaranya:

- 1) Percaya, diantara berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor percaya adalah paling penting. Dengan kita percaya kepada orang lain dapat meningkatkan komunikasi interpersonal karena membuka saluran komunikasi, memperjelas pengiriman dan penerimaan informasi serta memperluas peluangkomunikan untuk mencapai maksudnya.
- 2) Sikap, Sikap yang mengurangi sikap devensif dalam komunikasi. Orang bersifat devensif bila ia tidak menerima, tidak jujur, dan tidak empatis. Sudah

kelas dengan sikap defensif komunikasi interpersonal akan gagal, karena orang defensifakan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi ketimbang memahami pesan orang lain.

- 3) Sikap terbuka, sikap terbuka (*open mindedness*) amat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi yang efektif.

2.3.3. Aspek Komunikasi Kerja

Menurut (Apenida, Fau, and Fau 2021), menyatakan bahwa aspek komunikasi yaitu:

- a. Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.
- b. Kesenangan Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.
- c. Pengaruh pada sikap Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak

ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

- d. Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
- e. Tindakan Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Alexis Tan mengemukakan bahwa perlu ada daya tarik dengan similarity (kesamaan), familiarity (keakraban) dan proximity (kesukaan) Seseorang biasanya akan cenderung lebih tertarik dengan orang lain karena memiliki faktor kesamaan (sama hobi, sama sifat), keakraban (keluarga, teman karib), dan kesukaan. Dengan kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara, yakni menceritakan masalah hidupnya secara jujur tanpa adanya kecanggungan berkomunikasi diantara keduanya. Jika sudah demikian, maka antara satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif.

(Asri 2022) menjelaskan komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota kantor untuk kepentingan kantornya. Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) serta komunikasi yang berlangsung antara pegawai dengan jenjang atau tingkatan yang sama (*horizontal communication*).

2.3.4. Fungsi Komunikasi Kerja

Terdapat empat fungsi utama komunikasi menurut (Ramadanty 2014) adalah :

- 1) Kontrol Komunikasi bertindak sebagai kontrol perilaku anggota dalam berbagai cara.
- 2) Motivasi Komunikasi mendorong motivasi dengan menjelaskan pada Pegawai apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar. Ketika Pegawai menetapkan tujuan tertentu, bekerja untuk tujuan itu, dan menerima umpan balik dari perkembangan tujuan itu, maka komunikasi diperlukan.
- 3) Ekspresi emosional Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok adalah mekanisme fundamental di mana anggotanya berbagi rasa frustrasi dan perasaan puas. Komunikasi memberikan penyaluran perasaan bagi ekspresi emosional dan untuk memenuhi kebutuhan sosial.
- 4) Informasi Individu dan kelompok memerlukan informasi untuk menyelesaikan sesuatu dalam kantor. Komunikasi menyediakan informasi tersebut.

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

(Esthi and Marwah 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan Pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. Kinerja

dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dengan tujuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

(Rombe and Dongoran 2021) menyatakan bahwa kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (kantor) Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment, serta kinerja dan beberapa aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan kantor secara efektif dan efisien.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat ditarik benang merah kinerja dalam suatu kantor merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan kantor yang telah ditetapkan, kinerja seseorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap Pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda- beda dalam mengerjakan suatu tugasnya. Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.

2.4.2. Aspek Kinerja Pegawai

Menurut (Esthi and Marwah 2020) bahwa aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: merupakan hasil kerja Pegawai yang dinyatakan dalam istilah hasil tanpa cacat.
- b. Kuantitas: merupakan hasil kerja Pegawai yang dinyatakan dalam istilah jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu: merupakan hasil kerja Pegawai yang diselesaikan sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektivitas: merupakan memaksimalkan segala sumber daya kantor (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sehingga hasil dari setiap divisi akan meningkat.
- e. Kemandirian: merupakan cara kerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana Pegawai tersebut tidak mengandalkan orang lain dalam bekerja.

Kinerja Pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dalam perusahaan biasanya kinerja Pegawai ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu Pegawai tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja Pegawai yang baik dalam setiap bidang masing-masing.

2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

(Rombe and Dongoran 2021) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

1. Faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward dan punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja. Jenis latihan dan pengawasan, upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan Menurut (Sobri, Lilianti, and Robyardi 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kejelasan

dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

2.4.3. Kantor Camat

Kantor Camat adalah kantor yang digunakan oleh Camat atau Kepala Subdistrik untuk menjalankan tugas-tugas administratif dan pengembangan di tingkat subdistrik di Indonesia. Kantor Camat biasanya terletak di pusat subdistrik atau di kota kecil yang menjadi pusat administratif di subdistrik.

2.5. Penelitian Terdahulu

Peninjauan perlu dilakukan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya untuk meneliti penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan” hal ini dilakukan sebagai pembandingan atas penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yakni, sebagai berikut :

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

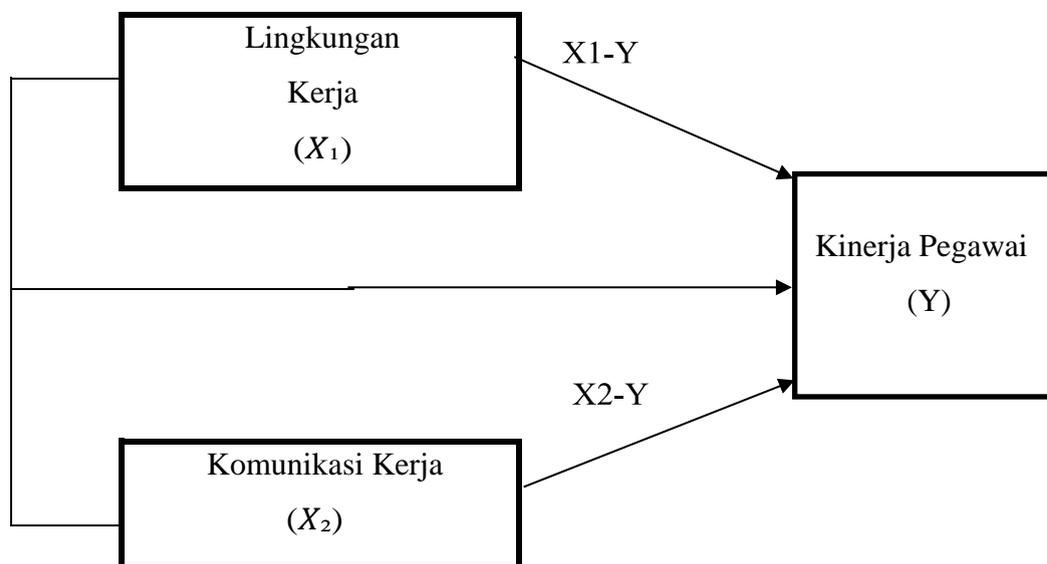
Jenis Penelitian	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Penelitian Kuantitatif	Chaury Syahda Insyira (2021)	Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Kuantitatif	Syukron Sazly dan Dadan Permana (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Penelitian Kuantitatif	Jimmy Manuel Lumban Tobing (2019)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PTPN II	1. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Penelitian Kuantitatif	Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016)	<i>Effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation and performance of employees at integrated service office of east Java</i>	1. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Penelitian Kuantitatif	Novia Roiska Sari Marbun (2020)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumnas Regional 1 Medan	1. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir adalah suatu konsep atau model konseptual yang digunakan dalam penelitian atau analisis untuk membantu merumuskan pertanyaan penelitian, mengorganisasi data, atau mengembangkan teori. Kerangka pikir memberikan dasar konseptual yang membantu peneliti atau analis dalam memahami, menganalisis, dan menjelaskan fenomena atau topik yang sedang diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja dengan memanfaatkan 4 indikator kinerja Pegawai yang diusulkan oleh Robbins meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama. Komunikasi dalam penelitian ini menggunakan indikator pemahaman, kesenangan, dan hubungan yang baik. Sementara itu, kepuasan kerja akan diukur berdasarkan indikator yang telah diajukan oleh Alshitri, termasuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan, dan rekan kerja. Kerangka pikir dengan 3 variabel.



Gambar 2.1 Kerangka Koseptual

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini yaitu mengenai adanya pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi kerja dan Kinerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai mencakup :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat.
2. Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat.
3. Lingkungan Kerja dan Komukasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat.