



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satpol Pp Dharmasraya

Kiki Mirella¹, Marta Widian Sari², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Abstrak

Received: 20 Agustus 2025

Revised: 27 Agustus 2025

Accepted: 01 September 2025

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Penelitian ini adalah model Struktural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisa SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hasil penelitian ini menemukan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Artinya jika lingkungan kerja yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Dan semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, pegawai maka akan memiui kinerja menjadi lebih produktif. Dan semakin tinggi komunikasi yang dirasakan pegawai dengan pimpinan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sedangkan yang paling dominan terhadap motivasi kerja adalah komunikasi terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat diartikan bahwa komunikasi yang dilakukan di instansi dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja setiap pegawai. Pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Keywords: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

(*) Corresponding Author:

Kikimirela990@gmail.com,

Martawidiansari@upiyptk.ac.id,

Bayupratamaazka@upiyptk.ac.id

How to Cite: Mirella, K., Sari, M. W., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satpol Pp Dharmasraya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.B), 59-69. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11477>.

PENDAHULUAN

Organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga. Kinerja lembaga pemerintah harus dinilai dan didokumentasikan untuk memberikan gambaran keberhasilan mereka dalam pengelolaan sumber daya dan menghasilkan hasil yang selaras dengan strategi yang ditetapkan. Kinerja pegawai memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan tersebut. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai atau tim dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya, serta kriteria kemampuan kerja pegawai yang ditetapkan oleh lembaga; Dengan demikian, kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja sangat penting untuk mencapai tujuan lembaga. Kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi (Saputra et al., 2023).

Tabel 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

Tabel 1 menggambarkan tingkat kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Dharmasraya dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023, yang menunjukkan orientasi pelayanan sebesar 85,91% pada tahun 2020, menurun menjadi 85,77% pada tahun 2021, meningkat menjadi 85,82% pada tahun 2022, dan meningkat lagi menjadi 85,85% pada tahun 2023.

Berbagai cara akan dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai, termasuk kinerja Satpol PP Dharmasraya, dengan menitikberatkan pada lingkungan kerja yang merupakan faktor krusial yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Oleh karena itu, lingkungan kerja sering dianggap sebagai faktor pendorong. Pegawai memerlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk memaksimalkan produktivitasnya. Pegawai mendambakan lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai karakteristik yang harus diperhatikan, antara lain ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang stabil, pencahayaan yang cukup, dan warna cat yang sesuai. Sebaliknya, lingkungan nonfisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan interaksi dengan rekan kerja atau bawahan. Seorang individu dapat melakukan tugasnya secara efektif dan mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Della et al., 2024).

Mirnasari dan Sari (2020) menegaskan bahwa komunikasi berfungsi sebagai sarana pengembangan, menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kolegal, serta pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan. Perilaku karyawan di tempat kerja harus dibangun melalui komunikasi yang efektif.

Fitriani et al. (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan untuk menumbuhkan semangat, mendorong individu untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan terlibat dalam berbagai upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah keadaan internal yang merangsang keinginan untuk memenuhi keinginan untuk mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Satpol PP Dharmasraya, yang beralamat di Jl. Sungai Kambut, Kec. Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat 27573.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari responden melalui kuesioner yang berisi

pernyataan-pernyataan terstruktur yang dievaluasi dengan skala likert. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan dengan mengevaluasi tanggapan masing-masing responden mengenai lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja yang dapat menjaga kinerja karyawan.

Syafrida Hafni Sahir (2021) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah umum yang terdiri dari objek-objek subjek yang memiliki ciri-ciri dan atribut-atribut tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, yang darinya ditarik kesimpulan.

Syafrida Hafni Sahir (2021) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan atribut populasi. Penelitian ini menggunakan strategi sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan strategi pengambilan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Ummah, 2019). Survei ini mencakup seluruh populasi Kantor Satpol PP Dharmasraya yang berjumlah 55 orang.

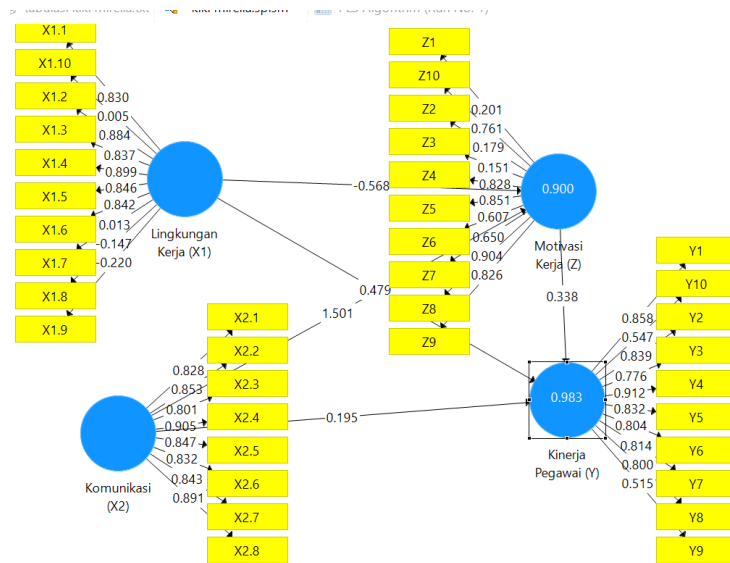
Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Partial Least Squares (PLS) SmartPLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Validitas konvergen dilakukan untuk menilai kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Validitas Konvergen Outer Model dievaluasi menggunakan Loading Factor dari indikator yang menilai konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE). Kriteria validitas suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai outer loading masing-masing konstruk atau variabel. Suatu item atau pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai validitas konvergen lebih dari 0,7.

Menurut Syafrida Hafni Sahir (2021), korelasi 0,50 sampai dengan 0,6 dianggap tepat atau dapat diterima dalam tahap pengembangan. Jika nilai outer loading berkisar antara 0,5 sampai dengan 0,7, peneliti sebaiknya mempertahankan indikator dengan nilai outer loading tersebut, dengan ketentuan skor AVE dan kesamaan indikator tersebut melebihi 0,5. Penelitian ini menetapkan bahwa nilai validitas konvergen 0,5 atau lebih tinggi dianggap valid. Tabel 2 menyajikan hasil keluaran indikator korelasi antar konstruk/variabel penelitian.



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai muatan luar yang melebihi 0,5, yang menandakan validitasnya berdasarkan indikasi ini dan penyertaannya dalam studi selanjutnya.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari setiap konstruk atau variabel laten berbeda dari konstruk atau variabel lainnya. Model memiliki Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk, yang menunjukkan korelasi antara konstruk dan konstruk lain dalam model. Suatu konstruk dianggap valid jika memenuhi kriteria penilaian, yang dalam penelitian ini didefinisikan sebagai nilai lebih besar dari 0,50. Nilai AVE selanjutnya untuk semua konstruk (variabel) yang diperoleh dari hasil pengujian dengan SmartPLS 3.0 disajikan di bawah ini:

Tabel 2. Avarage Variance 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: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Avarage Variance Extracted* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Cronbach's Alpha

Setelah validitas data ditetapkan, tahap selanjutnya adalah mengonfirmasi reliabilitas setiap konstruk atau variabel. Evaluasi ini dilakukan dengan memeriksa nilai Composite Reliability dan nilai Cronbach's Alpha. Suatu konstruk dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,70. Hasil penilaian reliabilitas ditampilkan dalam Tabel 3:

Tabel 3. Nilai Reability dan Validity

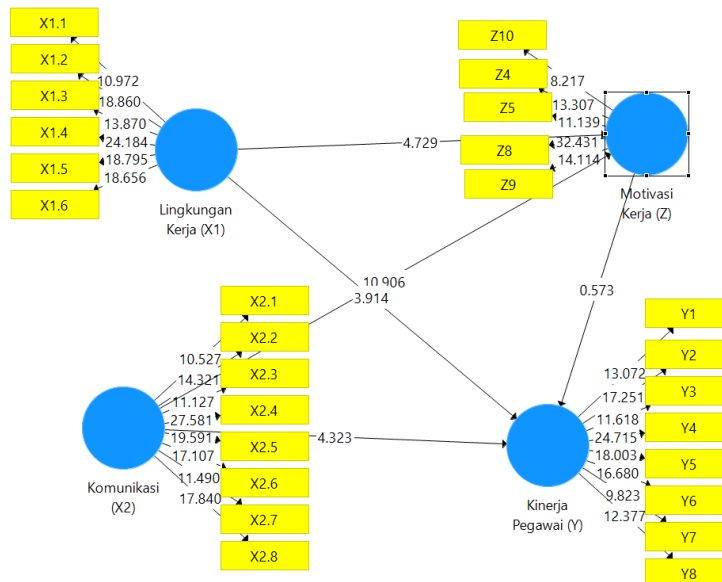
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,938	0,949	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,928	0,944	Reliabel
Komunikasi	0,945	0,954	Reliabel
Motivasi Kerja	0,904	0,929	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Output SmartPLS pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit dan alpha Cronbach untuk setiap konstruk atau variabel melebihi 0,70. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas data memuaskan.

Struktural Model

Tahap pengujian berikutnya melibatkan evaluasi model struktural internal, yang berupaya memastikan hipotesis antar hubungan konstruksi. Model struktural dinilai dengan menganalisis nilai R-Square untuk konstruksi endogen, yang mencerminkan dampak konstruksi eksogen. Berikut ini adalah model struktural yang diperoleh dari hasil pengujian menggunakan SmartPLS:



Gambar 2. Hasil Pengujian Inner Model

Evaluasi Pengukuran Inner Model

R-Square (R²)

Penilaian Model Internal dalam PLS 3.0 dilakukan melalui R² untuk menentukan sejauh mana dampak yang diberikan pada konstruk endogen oleh konstruk eksogen. Nilai R² digunakan untuk menilai tingkat variasi perubahan antara 55 faktor eksternal dan variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) dalam tabel pertama mengukur tingkat di mana model menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai R² berikutnya mempertahankan temuan uji yang diperoleh oleh SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Estimasi Rsquare

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,991	0,990

Motivasi Kerja	0,958	0,957
----------------	-------	-------

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk konstruk kinerja karyawan adalah 0,991, atau 99,1%, yang menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk lingkungan kerja dan komunikasi. Nilai R^2 untuk konstruk Motivasi Kerja adalah 0,958, atau 95,8%, yang menandakan besarnya pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan dalam menjelaskan atau memengaruhi kinerja karyawan. Nilai R-Square yang lebih tinggi menunjukkan kapasitas yang lebih besar dari konstruk eksogen untuk menjelaskan variabel endogen, sehingga meningkatkan kualitas struktur yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis berupaya untuk mengatasi masalah dalam penelitian ini, khususnya dampak konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dievaluasi dengan membandingkan t-statistik atau t-hitung dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 pada tingkat alfa 5%; dengan demikian, H_0 diterima. Hasil selanjutnya dari SmartPLS menggambarkan estimasi keluaran untuk mengevaluasi model Struktural, seperti yang disajikan dalam Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Path Coeficients

Hubungan Langsung	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	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

Temuan dari analisis SmartPLS yang disajikan dalam Tabel 5 menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, yang mencakup hipotesis pertama hingga ketujuh mengenai dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, serta efek mediasi Motivasi Kerja pada hubungan ini.

Hipotesis Secara Tidak Langsung

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

Tabel 6. Hasil Result Path Analisis

Hubungan Langsung	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistik	P-Value
Lingkungan kerja => kinerja pegawai => motivasi kerja	-0,071	0,033	0,059	0,551	0,582
Komunikasi => kinerja pegawai => motivasi kerja	1,767	-0,070	0,126	0,567	0,571

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Nilai t-statistik atau t-hitung, seperti yang ditunjukkan oleh diagram rute, sangat penting dalam menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis dengan membandingkannya dengan nilai t-tabel sebesar 1,96, yang sesuai dengan tingkat signifikansi 5%. Ini adalah wacana tentang setiap hipotesis.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 2, nilai sampel awal korelasi antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah -0,809, yang berarti terdapat hubungan negatif antara kedua variabel. P-Value sebesar 0,000 lebih kecil secara signifikan dari taraf alpha 5% ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar. Untuk menilai diterima atau tidaknya hipotesis ini akan digunakan nilai t-statistik sebesar 4,729 dengan perbandingan terhadap nilai t-tabel sebesar 1,96. Oleh karena nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ($4,729 > 1,96$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini terbukti.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Purnamawati, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian yang diperoleh dari alat SmartPLS menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 1,767, menunjukkan adanya hubungan yang positif antara komunikasi dengan motivasi kerja. P-Value sebesar 0,000 lebih kecil secara signifikan dari taraf alpha 5% ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar. Nilai t-statistik sebesar 10,906. Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai t-statistik sebesar 10,906 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap motivasi kerja di Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini terkonfirmasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi dan Mahargiono (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi harus terus dijaga dalam perusahaan, komunikasi harus terus ditingkatkan dan ditingkatkan. Tanpa komunikasi yang efektif, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Studi ini menunjukkan dampak positif dan signifikan komunikasi terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian alat SmartPLS menunjukkan bahwa nilai sampel asli untuk hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,392 yang menunjukkan korelasi positif. P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf alpha 5% ($0,000 < 0,05$) menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar. Selanjutnya dengan nilai t-statistik sebesar 3,914, perbandingan nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $>$ t-tabel ($3,914 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kamil Hafidzi dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji alat SmartPLS menunjukkan bahwa nilai sampel asli untuk hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,392, yang berarti korelasi positif. P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat alpha 5% ($0,000 < 0,05$) berarti pengaruhnya cukup besar. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 3,914 menunjukkan bahwa t-statistik melebihi nilai t-tabel ($3,914 > 1,96$), yang mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_3 . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini telah tervalidasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Kamil Hafidzi dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian alat SmartPLS menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -0,040 yang berarti terdapat korelasi negatif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. P-value sebesar 0,567 melebihi taraf alpha 5% ($0,567 > 0,05$) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis ini, maka nilai t-statistik dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96. Oleh karena nilai t-statistik sebesar 0,573 lebih kecil dari 1,96, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_5) ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan minor terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H_5 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Kerja & Dan, 2024) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan minor terhadap kinerja pegawai.

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

Hasil pengujian SmartPLS menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,033, yang berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Nilai P sebesar 0,551 melebihi taraf alpha 5%, yaitu $0,551 > 0,05$, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai t-statistik sebesar 0,582

dan jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau ditolak. Nilai t-statistik sebesar 0,582 lebih kecil dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H6 ditolak. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif meskipun kecil terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dapat dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lazuar et al. (2024), menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang baik walaupun tidak signifikan, dimediasi oleh motivasi kerja sebagai variabel intervening.

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

Hasil pengujian alat SmartPLS menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja adalah sebesar -0,071 yang berarti terdapat hubungan negatif antara komunikasi dengan kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja. Nilai P-Value sebesar 0,571 melebihi taraf alpha 5%, yakni $0,571 > 0,05$ yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. Dengan t-statistik sebesar 0,567, pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t-statistik dengan t-tabel, karena $0,567 < 1,96$ maka H0 diterima dan H7 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang positif namun minor terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Satpol PP Dharmasraya. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak termediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi et al. (2024), menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh negatif dan kecil terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

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 negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
5. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.
7. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Satpol PP Dharmasraya.

DAFTAR PUSTAKA

- Della, T., Rismansyah, R., & Mafra, N. U. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kabupaten Lahat. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(1), 189–198. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i1.12089>
- Dwi, L., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(19), 1–18.
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kerja, P. L., & Dan, M. K. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi xyz*. 2(3), 2218–2233.
- Lazuar, C. A. M., Sutrisno, S., & Prabowo, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di CV Distributor Pembangunan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 24051–24061.
- Mirnasari, T., & Sari, N. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 37–44. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i3.798>
- Mulyadi, M., Yusuf, M., Ariska, E., & Zalikha, Z. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 883–895. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i2.841>
- Purnamawati, A. S. (2021). *THE ROLE OF THE WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE “ (Empirical Study in Ngargoyoso District , Karanganyar Regency) “ PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI “ (S.*
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Buku Metodologi Penelitian* (Dr. Ir. Try Koryati M.Si

(ed.)). Penerbit KBM Indonesia.

Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Nomor 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciu_rbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI