

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GIANYAR

Ni Ketut Okta Widia Astuti¹, I Gusti Ayu Imbayani², I Made Surya Prayoga³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: oktawidia410@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang rendah merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Pada Kantor Camat Gianyar mengalami penurunan kinerja pegawai karena komunikasi yang kurang efektif, lingkungan kerja serta rendahnya tingkat kerjasama antar pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Populasi dan sampel berjumlah 30 orang pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Teknis analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Standardized Coefficients Beta sebesar 0,421 dan nilai signifikansi 0,000 (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Standardized Coefficients Beta sebesar 0,281 dan nilai signifikansi 0,005 (3) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Standardized Coefficients Beta sebesar 0,344 dan nilai signifikansi 0,000. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim.

Abstract

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his functions in accordance with the responsibilities given to him. Low employee performance is one of the symptoms that can damage conditions in a company. The Gianyar district office experienced a decrease in employee performance due to ineffective communication, work environment and low level of cooperation between employees.

This study aims to determine the effect of communication, work environment and teamwork on employee performance at the Gianyar district office. The population and sample are 30 employees at the Gianyar district office. Technical data analysis using validity test, reliability test, multiple regression analysis, classic assumption test, multiple correlation analysis, analysis of the coefficient of determination, F test and t test.

The results showed that: (1) communication has a positive and significant effect on employee performance, where Standardized Coefficients Beta is 0.421 and a significance value is 0.000 (2) work environment has a positive and significant

effect on employee performance, where Standardized Coefficients Beta is 0.281 and a significance value is 0.005 (3) teamwork has a positive and significant effect on employee performance, where the Standardized Coefficients Beta is 0.344 and a significance value is 0.000. Future research can develop this research by using other variables that theoretically have an influence on employee performance.

Keywords: *Communication, Work Environment and Teamwork.*

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Siagian, 2020). Devisi sumber daya manusia bertujuan membentuk, mempertahankan dan meningkatkan kualitas karyawan, serta diharapkan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dilingkungan kerja perusahaan (Junaidi, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Letsoin & Ratnasari, 2020). Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai keunggulan-keunggulan mengharuskan perusahaan untuk menemukan cara terbaik dalam mensosialisasikan, pendayagunaan, pembinaan serta mengkaryakan karyawannya dalam melakukan fungsinya demi tercapainya pembentukan kinerja karyawan yang handal (Junaidi, 2018).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam

sebuah organisasi atau instansi pemerintah, salah satunya ialah komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi memiliki manfaat dalam menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang ada di bawah standar (Setyorini, dkk 2018). Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahannya menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dan hubungan yang kurang baik dan ada beberapa pegawai yang merasa terbebani dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga menyebabkan stres dalam bekerja (Nazmi, dkk 2022).

Disamping komunikasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Setyorini, dkk 2018). Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi

lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja (Laksono & Wilasittha, 2021). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai atau karyawan (Subakti, 2021).

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja, dapat adalah kerjasama tim. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan (Susanti, 2021). Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Letsoin & Ratnasari 2020).

Salah satu instansi pemerintah yang ada yaitu kecamatan, yang memiliki fungsi dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa atau kelurahan. Kecamatan adalah sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat. Kantor Camat Gianyar mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kecamatan Gianyar, yang mencakup bidang pemerintah, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan ke Bupati.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang disajikan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?
- 3) Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

2.2 Komunikasi

Menurut Kamus Besar Indonesia, komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berita atau pesan dari dua orang atau lebih supaya pesan yang dimaksud bisa dipahami. Menurut Mangkunegara, (2009:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Putra dan Andayani (2019) indikator-indikator dalam komunikasi adalah berikut ini:

- 1) Efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan
- 2) Komunikasi dari bawahan kepada atasan
- 3) Adanya diskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja
- 4) Komunikasi di luar jam kerja

2.3 Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Komarudin (2001:87) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik sangat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.

Menurut Virgiyanti (2018) indikator-indikator dalam lingkungan kerja adalah berikut ini:

- 1) Sirkulasi udara
- 2) Penerangan atau pencahayaan

- 3) Musik di tempat kerja
- 4) Kebersihaan
- 5) Keamanan di tempat kerja

2.4 Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerja sama menuju visi yang sama. Tracy (2016) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi.

Menurut Dewi (2017) indikator-indikator dalam kerjasama tim adalah berikut ini:

- 1) Kerjasama
- 2) Kepercayaan
- 3) Kekompakan
- 4) Kejujuran
- 5) Pemberian tugas

2.5 Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

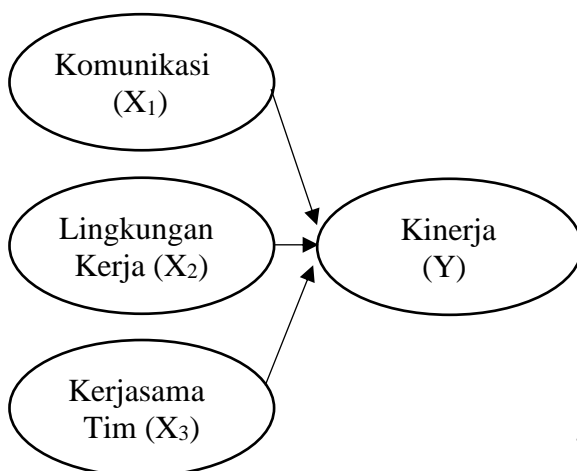
Menurut Marbun (2022) indikator-indikator dalam kinerja adalah berikut ini:

- 1) Deskripsi Pekerjaan
- 2) Kuantitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kualitas Pekerjaan

III. Kerangka Konsep dan Hipotesis

3.1 Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



3.2 Hipotesis

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik (Effendy, 2015). Menurut Junaidi (2018) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding lurus menurut Siahaan & Masriah (2022), Pandelaki & Rumerung (2022), Dewi (2021) serta Sunarto (2021) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2010:39). Hasil yang sama menurut Setyorini, dkk (2018), Laksono & Wilasittha (2021), Kusmiyatun & Sonny (2021), serta Handayani & Daulay (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Camat Gianyar.

3) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual Stephen & Timothy (2008:406). Menurut Siagian (2020) adalah kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti Letsoin & Ratnasari (2020), Susanti, dkk (2021), Siregar, dkk (2020) serta Devi, dkk (2022) kerjasama tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.

IV. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Gianyar, yang beralamat di Jalan Astina Selatan, Kelurahan Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Dalam penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian adalah Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim terhadap Kinerja

pegawai pada Kantor Camat Gianyar.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif dan Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Primer dan Sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Gianyar yang berjumlah 30 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini menggunakan Metode Sensus atau Sampel Jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Sesuai dengan definisi tersebut, jumlah responden penelitian yaitu sebanyak 30 orang pegawai pada Kantor Camat Gianyar.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan program *SPSS version 25.00 for Windows*.

V. Hasil dan Pembahasan

5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut disajikan hasil rekapitulasi hasil analisis data di bawah ini:

Tabel Hasil Analisis Data

Variabel	B	t-hitung	Sig.
Konstanta	-0.639	-0.797	0.433
Komunikasi	0.387	4.750	0.000
Lingkungan Kerja	0.259	3.075	0.005
Kerjasama Tim	0.263	4.016	0.000

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai-nilai pada tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -0,639 + 0,387 X_1 + 0,259 X_2 + 0,263 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) α sebesar -0,639, berarti jika komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim dianggap tidak ada atau nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai yaitu sebesar -0,639.
- 2) β_1 sebesar 0,387, berarti jika lingkungan kerja dan kerjasama tim dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komunikasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai yaitu sebesar 0,387.
- 3) β_2 sebesar 0,259, berarti jika komunikasi dan kerjasama tim dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai yaitu sebesar 0,259.
- 4) β_3 sebesar 0,263, berarti jika komunikasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kerjasama tim sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai yaitu sebesar 0,263.

5.2. Pembahasan

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi adalah 0,387 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Hal tersebut memiliki arti dengan meningkatnya komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi yang terjadi dengan baik didalam suatu organisasi nantinya akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja pegawai dan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2018), Siahaan & Masriah (2022), Pandelaki & Rumerung (2022), Dewi (2021) serta Sunarto (2021), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,259 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Hal tersebut memiliki arti dengan meningkatnya lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga-lembaga sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nazmi, dkk (2022), Setyorini, dkk (2018), Laksono & Wilasittha (2021), Kusmiyatun & Sonny (2021), serta Handayani & Daulay (2021), dimana hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,263 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Hal tersebut memiliki arti dengan meningkatnya kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam mewujudkan kerja sama tim yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan mampu berkerjasama. Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di dalam tim, anggota tim saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Dengan adanya kompakkan kerjasama tim akan membuat pegawai didalamnya mau saling membantu, merasa senasib sepenanggungan, beban dibagi untuk satu tujuan bersama, saling mengerti, dan saling mendukung satu sama lain sehingga membuat pelaksanaan pekerjaan dapat selesai dengan baik dan mampu mendorong kinerja dari masing – masing pegawai dalam satu anggota. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Siagian (2020), Letsoin & Ratnasari (2020), Susanti, dkk (2021), Siregar, dkk (2020) serta Devi, dkk (2022), yang menyatakan kerjasama tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. Penutup

6.1. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar, ini berarti bahwa semakin meningkat komunikasi maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar juga akan meningkat.

- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar, ini berarti bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar juga akan meningkat.
- 3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar, ini berarti semakin meningkat kerjasama tim maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar juga akan meningkat.

6.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berkontribusi sebesar 92,8% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 7,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.
- 2) Penelitian hanya dilakukan disatu tempat, sehingga kedepannya dapat dilakukan

dari lingkup yang lebih luas atau beberapa tempat penelitian.

6.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Komunikasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan "Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada pimpinan dalam menyampaikan informasi". Maka kepada pimpinan Camat Gianyar kedepannya diharapkan dapat Meningkatkan intensitas pertemuan formal antar unit kerja seperti rapat terjadwal untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai baik PNS, Non-PNS dan Satgas maupun kinerja organisasi. Sehingga dapat tercipta komunikasi yang lebih baik dan terbuka.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan "Kondisi dan suasana ruangan yang bersih membuat saya merasa nyaman". Maka kepada pimpinan Kantor Camat Gianyar kedepannya diharapkan dapat lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja organisasi dengan cara mengadakan

kegiatan pemberishan bersama setiap hari jumat. Dengan kegiatan tersebut dilakukan secara berkala akan membuat lingkungan kerja tetap bersih sehingga karyawan tidak terganggu dalam menjalankan pekerjaannya.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kerjasama tim dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Saya mampu bekerja dengan seluruh rekan kerja di Kantor Camat Gianyar". Maka kedepannya pimpinan Kantor Camat Gianyar hendaknya dapat meningkatkan hubungan dan kerjasama antara sesama pegawai dengan cara mengadakan kegiatan informal secara berkala seperti *outing*, *employee day*, *outbond* atau *family gathering*.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171. B
- Effendy, Onong Uhcjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.

- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Junaidi, J. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt PIn (Persero) Cabang Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Komarudin. 2001. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nazmi, H., Mariana, N., Lorenza, A., & Hany, H. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(3), 1011-1021.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandelaki, M. G., & Rumerung, J. J. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran*, 4(1), 50.
- Putra, dan Adnyani. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-journal Manajemen*, 8(4), 2014-2041.
- Setyorini, W. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(2).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 175-181.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*,
1(1), 151-160.
- Sthepen, Robbins P dan Timothy, Judge
A., (2008). *Perilaku Organisasi*,
edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba
Empat.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh
Komunikasi Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Pt. Visionet Data
Internasional Cabang Karawaci.
Jurnal Semarak, 4(2), 105-118.
- Tracy, Brian. 2006. *Pemimpin Sukses*.
Cetakan Keenam. Penerjemah:
Srikandi Waluyo. Yogyakarta:
Penerbit
- Virgiyanti, V., & Suharyono, B. S.
(2018). Pengaruh lingkungan
kerja fisik dan non fisik terhadap
kinerja karyawan (studi pada
karyawan divisi fresh PT. Trans
Retail Indonesia (Carrefour) Plaza
Tangerang City). *Jurnal
Administrasi Bisnis*, 61(2), 55-60.