

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN
BANYUASIN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : SYAFRIZAL

NPM : 184141042

Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN
BANYUASIN

Nama : SYAFRIZAL
NPM : 184141042
Konsentrasi : Manajemen SDM.

Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I


Br. H. Marwan Sofi, SE, MM

Palembang, 2020
Pembimbing II


Dr. Djafmiko Noviantoro, SE, M.Si

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang




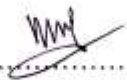
Dr. Hj. Tri-Suyantiningsih, SE, MM.

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN
BANYUASIN

Nama : SYAFRIZAL
NPM : 184141042
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tandatangan
Prof. Dr.,Ir., H. Edizal,AE., M.S	26/09/2020	
Anggota Penguji :		
Dr. H. Marwan Sofi, SE, MM	19/09/2020	

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang




Dr. H. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syafrizal
NPM : 184141042
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Sepetember 2020

Yang menyatakan,


(SYAFRIZAL)

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Dr. H. Marwan Sofi, SE, MM dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 54 Orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. dalam penelitian ini mengambil keseluruhan sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 54 orang sebagai data penelitian. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $8.076 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$, Hipotesis kedua : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.132 \geq 1,96$ atau P-value $0.002 < 0.05$, Hipotesis ketiga : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.610 \geq 1,96$ atau P-value $0.009 < 0.05$. Hipotesis keempat : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.592 \geq 1,96$ atau P-value $0.010 < 0.05$. Hipotesis kelima : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.768 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$, terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi begitu juga variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja bernilai signifikan $< 0,05$ artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi. dan juga nilai *R Square* variabel Motivasi kerja sebesar 0.828 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Motivasi kerja (Y1) terhadap Lingkungan kerja dan Disiplin kerja sebesar 82,8%. Untuk nilai *R Square* Kinerja sebesar 0.846 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja sebesar 84,6%

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Mr. Dr. H. Marwan Sofi, SE, MM and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on work motivation and its impact on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Banyuasin Regency. The population in this study were 54 employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Banyuasin Regency. Sampling in this study using Saturated Sample technique, namely sampling is done as a whole from the total population. In this study, taking the entire sample from the total population of 54 people as research data. From the results of this study, the first hypothesis: The work environment has a significant positive effect on the work motivation of the employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Banyuasin Regency, this is indicated by the t statistic of $8,076 \geq 1.96$ or P -value $0.000 < 0.05$, The second hypothesis: Work discipline affects the work motivation of the employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Banyuasin Regency, this is shown by the t statistic of $3.132 \geq 1.96$ or P -value $0.002 < 0.05$, The third hypothesis: The work environment affects the performance of the employees of the Regency Regional Financial and Asset Management Agency. Banyuasin, this is shown by a t -statistic of $2,610 \geq 1.96$ or a P -value of $0.009 < 0.05$. The fourth hypothesis: Work discipline has a significant positive effect on the Employee Performance of the Regional Financial and Asset Management Agency of Banyuasin Regency, this is indicated by the t statistic of $2.592 \geq 1.96$ or P -value $0.010 < 0.05$. The fifth hypothesis: Work motivation has an effect on the Employee Performance of the Regional Financial and Asset Management Agency of Banyuasin Regency, this is indicated by the t statistic of $3,768 \geq 1.96$ or P -value $0.000 < 0.05$, there is an indirect effect between the work environment variables. Performance is mediated by the work motivation variable which has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable as well as the variable work discipline on performance which is mediated by the work motivation variable, which is significant < 0.05 , meaning that it has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable. and also the R Square value of work motivation variable is 0.828, meaning that the performance variable which can be explained by work motivation (Y1) on the work environment and work discipline is 82.8%. For the R Square Performance value of 0.846, it means that the performance variable can be explained by the work motivation variable, work environment and work discipline by 84.6%

Keywords: *work environment, work discipline, work motivation, performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.
4. Bapak Dr. H. Marwan Sofi, SE, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
5. Wakil Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan

tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Pimpinan, Staf dan Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Istri dan anak-anakku serta Seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 41 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
10. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, September 2020



SYAFRIZAL

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	11
1. Kinerja	11
2. Lingkungan kerja.....	25
3. Disiplin kerja	33
4. Motivasi kerja.....	39
B. Hasil penelitian Lain yang Relevan	48
C. Kerangka Berpikir	50

D. Hipotesis Penelitian.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	55
B. Desain Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel	56
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	57
E. Variabel dan Definisi Operasional	59
F. Teknik Analisis Data.....	62
G. Hipotesis Statistika.....	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif.....	78
B. Analisis Inferensial.....	82
C. Pembahasan Hasil peneitian.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	103
B. Implikasi kebijakan	104
C. Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama bagi sebuah instansi atau perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi/organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai kinerja yang optimal

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin – sebelumnya dikenal dengan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD), Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin (selanjutnya disebut BPKAD), dibentuk

berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuasin Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 141 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banyuasin Tahun 2018 Nomor 141) dengan Susunan Organisasi dan Tata Kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 141 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi, Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.

Sebagaimana diatur melalui Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 141 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan dengan tugas fungsi penunjang Keuangan sub Pengelolaan Keuangan, Aset Daerah. Selain itu BPKAD Kabupaten Banyuasin juga bertindak sebagai Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) sehingga berperan sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan merangkap Bendahara Umum Daerah (BUD) termasuk pengelolaan asset daerah Kabupaten Banyuasin. Peran ini sejalan dengan peran Kementerian Keuangan Republik Indonesia pada tatanan Pemerintah Pusat.

Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya, kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi. Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada.), disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Pegawai dalam bekerja di Lembaga/ organisasi, pegawai cenderung berpikiran santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai dan dinilai memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin masih kurang mentaati peraturan yang di terapkan oleh Lembaga/ organisasi, seperti masih ada Pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai jam kerja yang ditentukan Lembaga/ organisasi, pegawai telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga cenderung hanya mengerjakan tugas-tugas rutin dan cukup puas dengan memperoleh fasilitas

gaji dan penghasilan rutin setiap bulannya ,kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya pegawai berdisplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran/rotasi pegawai yang dilakukan ada yang terjadi terlalu cepat. Sedangkan untuk kehadiran pegawai sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri dan faktor dari luar diri seseorang. Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

Bila ingin membahas lingkungan kerja, sebenarnya berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak yang dianggap mempengaruhi tingkah laku individu kemudian. Dalam hal motivasi kerja, pengamatan peneliti terhadap pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin khususnya terhadap penghargaan dengan memberikan kesempatan melanjutkan studi masih kurang, sehingga pegawai tidak termotivasi untuk mengembangkam skill yang ada pada dirinya. Untuk kreativitas dalam melaksanakan tugasnya, masih belum memperoleh perhatian karena pegawai cenderung untuk melaksanakan tugas sebatas gugur kewajiban.

Berdasarkan fenomena yang diamati penulis, permasalahan yang ada pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin yaitu belum optimalnya kinerja Pegawai dan pencapaian target Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. seharusnya dapat tercapai dengan penerapan strategi dan kebijakan yang tepat sesuai dengan luas dan potensi daerah masing-masing, lingkungan kerja yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan Pegawai akan menghambat dalam pencapaian tujuan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin, terdapat kurangnya pemahaman dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja serta mempertahankan

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otorisasi (wewenang), lingkungan dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas pegawai. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para pegawainya hal ini juga berlaku bagi pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya

dengan sebaik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Tabel 1.1 *Key performance* BPKAD Kabupaten Bayuasin

No	Tahun	Jumlah pegawai	Standar atau target capaian	Kinerja rata-rata
1	2015	106	100	75,25
2	2016	104	100	86,40
3	2017	104	100	80,16
4	2018	103	100	79,75
5	2019	103	100	79,73

Sumber : BPKAD *Annual Report*

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja BPKAD dalam lima tahun terakhir kinerjanya belum optimal atau masih bisa ditingkatkan hal ini dapat dilihat dari tahun 2017 sampai dengan 2019 kinerja rata-rata berdasarkan *Key performance Indicator* BPKAD Kabupaten Bayuasin terus menurun.

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai harus tercipta lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakkan dalam bekerja. Dikatakan Umasangadji (2018) bahwa bila ingin membahas lingkungan kerja sebenarnya berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak yang dianggap mempengaruhi tingkah laku individu kemudian.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada suatu Lembaga/ organisasi, dimana dibutuhkannya Lingkungan kerja yang baik, Disiplin kerja dan motivasi kerja agar kinerja Lembaga/ organisasi meningkat. Penelitian ini difokuskan pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin, dengan judul "**Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.**"

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin antara lain.

1. Belum optimalnya kinerja Pegawai dan pencapaian target Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. seharusnya dapat tercapai dengan penerapan strategi dan kebijakan yang tepat sesuai dengan luas dan potensi daerah masing-masing.
2. Lingkungan kerja yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan Pegawai akan menghambat dalam pencapaian tujuan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
3. Terdapat kurangnya pemahaman dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja serta mempertahankan Pegawai dalam bekerja di Lembaga/ organisasi.

4. Pegawai cenderung berpikiran santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai dan dinilai memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.
5. Disiplin kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin masih kurang mentaati peraturan yang di terapkan oleh Lembaga/ organisasi, seperti masih ada Pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai jam kerja yang ditentukan Lembaga/ organisasi.
6. Pegawai telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga cenderung hanya mengerjakan tugas-tugas rutin dan cukup puas dengan memperoleh fasilitas gaji dan penghasilan rutin setiap bulannya.
7. Produktifitas kerja Pegawai belum optimal sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja Lembaga/ organisasi tahun 2020.

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari kondisi tersebut diatas dan mengingat berbagai adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.**

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pementasan masalah , maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

a. Tujuan praktis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu; (1) Memberikan penjelasan mengenai hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai, Disiplin kerja dengan kinerja Pegawai, Motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

b. Tujuan Keilmuan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak Lembaga/ organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi Revisi.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke-4*. Jogjakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pembangunan Sumberdaya Manusia. Cetakan ke- 3*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2012). *Prilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reinartz, W.J., Haenlein, M., and Henseler, J. (2009). "An Empirical Comparison of the Efficacy of Covariance-Based and Variance-Based SEM". *International Journal of Research in Marketing* 26(3): 222-233.
- Ridwan. (2015). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Bandung: Dewaruci.
- Rigdon, E. E. (2012). "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling :In Praise of Simple Methods" *Long Range Planning* 34(4-6): 231-248. Rigdon, E.E. 2013. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling :Breaking Chains and Forging Ahead ." *Long Range Planning* 37(2): 161-167.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke-2 Cetakan Ke-3*. Jakarta: Raja Grafindo Jakarta.
- Robins, Stephen P., & Judge, Timothy, A. (2012). *Prilaku Organisasi*. Jakarta Indonesia: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumberdaya Manusia dan produktivitas Kinerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, P. (2011). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ke-2* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinungan, M. (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* . Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Stephen, P. R. (2011). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiono. (2010). *Statistika Untuk Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, A. W. (2012). *Komunikasi Perkantoran, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Ke-3*. Jakarta, Indonesia: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zuhro, S. B. (2015). *Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam Vol3, No 1.