

**PENGARUH MOTIVASI, FASILITAS, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT TANJUNG LAGO**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

AYU YASHINTA

NPM. 2001110503

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

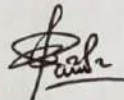
2023

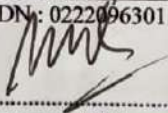
UNIVERSITAS TRIDINANATI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AYU YASHINTA
Nomor Pokok/NIRM : 2001110503
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Fasilitas, Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago.

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 30/03/2024..... Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, SE., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal 30/03/2024..... Pembimbing II : 
Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

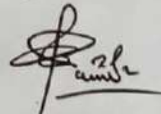
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

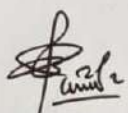
63 /PS/DFEB/ 24

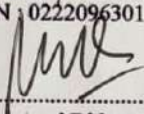
UNIVERSITAS TRIDINANATI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AYU YASHINTA
Nomor Pokok/NIRM : 2001110503
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Fasilitas, Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago.

Penguji Skripsi :

Tanggal 30/03/2024 Ketua Penguji :

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

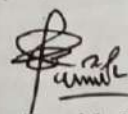
Tanggal 30/03/2024 Penguji I :

Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

Tanggal 30/03/2024 Penguji II :

Hj. Novriani, SE, M.Si
NIDN : 0221116101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

63 PSIDFEBI 24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Yashinta

NIM : 2001110503

Fakultas : Ekonomi

Program studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Fasilitas, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang di terbitkan orang lain kecuali, yang secara tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan sanksi yang berlaku.

Palembang, Maret 2024

A 10000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '10000'. The signature is in black ink and appears to be 'Ayu Yashinta'.

Ayu Yashinta

Motto :

Jadilah Seperti Padi, Semakin tunduk Semakin Berisi,
Semakin Berilmu, Semakin Merendah Diri.
Jangan Jadi Seperti Ilalang.

(Prof.Abdul Rasyid)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Mama terkasih Sulastri, S.Sos.
- ❖ Suamiku Tercinta M.Yogi Pratama yang sabarnya seluas samudera
- ❖ Anakku Ryuga.M.P dan Calon adiknya tersayang
- ❖ Adik Dan Seluruh Keluarga Besarku
- ❖ Teman-teman seperjuangan
- ❖ Semua Pihak yang telah bertanya “Kapan Wisuda?”
- ❖ Para Dosen Pendidikku Yang kuhormati.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti Palembang.

Penelitian Ini Bertujuan untuk mengkaji tentang pengaruh Motivasi, Fasilitas, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Dengan Selesainya Penelitian Ini, Penulis Mengucapkan Syukur Kepada Tuhan yang Maha Esa dan Mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti yang Telah Memberi bimbingan selama masa studi.
3. Bapak-bapak Dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku ketua program studi sekaligus Pembimbing I dan Bapak Muhammad Ridwan, SE., M.M Selaku Pembimbing Yang telah berusaha Keras Memberi Bimbingan guna penyelesaian Skripsi.
5. Bapak Zazili Mustopa, SE., M.Si Selaku Kepala Camat Kecamatan Tanjung Lago Beserta Staf pegawai yang telah bersedia memberikan Data.
6. Bapak Effendi, S.Ip. Selaku Kepala Kasi PMD kecamatan Tanjung Lago, Bapak yang selalu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua Pihak yang telah berpartisipasi dalam Penyelesaian Skripsi ini. Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Amin...

Sekian.

Palembang, Maret 2024

DAFTAR ISI

JUDUL	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTARGAMBAR	vi
ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
BAB I	PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Kajian Teoritis	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1. Teori Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3.Indikator Kinerja pegawai.....	11
2.1.1.4.Dimensi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.1. Teori Motivasi Kerja	13
2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	13
2.1.2.3. Indikator Motivasi kerja	14
2.1.2.4. Dimensi Motivasi Kerja	15
2.1.3. Pengertian Fasilitas Kerja.....	16
2.1.3.1. Teori Fasilitas Kerja	17
2.1.3.2. Faktor Yang mempengaruhi Fasilitas	17
2.1.3.3. Indikator Fasilitas Kerja.....	18
2.1.3.4. Dimensi Fasilitas Kerja	18
2.1.4. Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.4.1. Teori Disiplin Kerja	20
2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	20
2.1.4.3. Indikator Disiplin kerja	21
2.1.5.3. Dimensi Disiplin Kerja	22
2.1.5. Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.5.1. Teori Lingkungan Kerja	23
2.1.5.2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan	24

	2.1.5.3. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja	26
	2.1.6. Penilaian Kerja	26
	2.2. Penelitian Lain yang Relevan.....	28
	2.3. Kerangka Berfikir	30
	2.4. Hipotesis.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
	3.2. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
	3.2.1. Sumber Data	33
	3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	33
	3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	35
	3.3.1. Populasi.....	35
	3.3.2. Sampel.....	35
	3.3.3. Sampling	36
	3.4. Rancangan Penelitian	36
	3.4.1. Jenis Penelitian	36
	3.5. Variable dan Devenisi Operasional.....	36
	3.5.1. Variabel Penelitian	36
	3.5.2. Defenisi Operasional.....	38
	3.6. Instrument Penelitian.....	40
	3.6.1. Uji validitas	41
	3.6.2. Uji Reliabilitas	41
	3.7. Teknik Analisis Data.....	42
	3.7.1. Analisis Deskriptif.....	43
	3.7.2. Uji Kualitas.....	43
	3.7.3. Uji Asumsi Klasik	43
	3.7.4. Uji Regresi Linear	44
	3.7.5. Uji Hipotesis	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Hasil penelitian.....	48
	4.1.1. Uji Instrumen Penelitian	48
	4.1.1.1. Uji Validitas	48
	4.1.1.2. Uji Reliabilitas	50
	4.1.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	51
	4.1.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel (X1)	52
	4.1.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Variabel (X2)	54
	4.1.2.3. Tanggapan Responden Mengenai Variabel (X3)	56
	4.1.2.4. Tanggapan Responden Mengenai Variabel (X4)	58
	4.1.2.5. Tanggapan Responden Mengenai Variabel (Y)	59
	4.1.3. Pengaruh Motivasi (X1), Fasilitas (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	61
	4.1.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	61
	4.1.3.2. Uji Normalitas	61

	4.1.3.1.2. Uji Multikolinieritas	62
	4.1.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas	63
	4.1.4. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	64
	4.1.5. Analisis Korelasi Pearson Product Moment	66
	4.1.6. Analisis Koefisien Determinasi	67
	4.1.7. Pengujian Hipotesis	68
	4.1.7.1. Uji Simultan (Uji F)	68
	4.1.7.2. Uji Parsial (Uji t)	70
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Kesimpulan	77
	5.2. Saran.....	77
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Target Dan Realisasi Kinerja.....	6
2. Penelitian Terdahulu	32
3. Waktu dan Kegiatan penelitian	36
4. Perincian Populasi	39
5. Defenisi Variabel.....	43
6. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	
7. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	
8. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja	
9. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen penelitian.	
10. Hasil uji reliabilitas kuesinoner penelitian	
11. Kriteria penilaian indikator pada variabel penelitian.	
12. Rekapitulasi analisis deakriptif variabel motivasi (X1).	
13. Rekapitulasi analisis deakriptif variabel Fasilitas (X2)	
14. Rekapitulasi analisis deakriptif variabel Disiplin Kerja (X3)	
15. Rekapitulasi analisis deakriptif variabel Lingkungan Kerja (X4)	
16. Rekapitulasi analisis deakriptif variabel Kinerja Pegawai (Y).	
17. Hasil uji Normalitas	
18. Nilai VIF uji Multikolinieritas	
19. Hasil uji heteroskedastisitas uji glejser	
20. Hasil perhitungan nilai koefisien persamaan regresi	
21. Nilai koefisien korelasi pearson product moment	
22. Koefisien korelasi dan taksiranya	
23. Koefisien determinisasi parsial	
24. Pengujian hipotesis simultan (Uji-F)	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir.....	34
2. Struktur Organisasi kantor camat tanjung lago	

Abstrak

AYU YASHINTA, Tahun 2024. Pengaruh Motivasi, Fasilitas, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago (Dibawah Bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. dan Bapak Muhammad Ridwan,SE.,M.M)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, untuk menganalisis pengaruh antara variabel Motivasi (X1), Fasilitas (X2), Disiplin Kerja (X3), Dan Lingkungan Kerja (X4) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X1), Fasilitas (X2), Disiplin Kerja (X3), Dan Lingkungan Kerja (X4) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Motivasi seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.

Kata Kunci: Motivasi, Fasilitas, Disiplin, Lingkungan, Kinerja

Pegawai

RIWAYAT HIDUP

Ayu Yashinta, dilahirkan di Palembang 24 Agustus 2000. Penulis merupakan anak Pertama dari Bapak Romadhon dan Ibu Sulastri. Ia anak Pertama dari dua Bersaudara.

Menempuh pendidikan di SDN 03 Tanjung Lago, SMPN 01 Tanjung Lago, SMK Muhammadiyah 1 Sragen, D1 Perhotelan di ISP Cruiseship and Hotel School Solo, dan melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2020 ia mulai Bekerja Sebagai Tenaga Kerja Sosial Kecamatan (TKSK) di Kecamatan Tanjung Lago.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan.

Dari Hasil Observasi peneliti di lapangan, masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor Camat hasilnya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka merasakan kesulitan dikarenakan Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya dan Blangko di Kecamatan Sering Kosong, pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Tanjung Lago ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa pelayanan Pegawai kurang terlaksana dengan baik, sehingga menimbulkan Dampak terhadap Kinerja Pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif Sesuai kualitas kerja dan Waktu.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Dari Hasil Observasi Peneliti di lapangan, Camat sebagai pimpinan di kecamatan masih kurang memperhatikan dalam memberi motivasi kepada pegawai dalam menjalani aktivitasnya. Masih adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dan menunda-nunda pekerjaan yang bisa menyebabkan terkendalanya pekerjaan yang sedang

dilakukannya, Masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugasnya. Dari sini juga terlihat masih kurangnya motivasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Hasil Observasi di Lapangan terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa 2 unit air conditioner (AC), lemari penyimpanan alat tulis kantor 2 unit, lemari penyimpanan berkas 2 unit, lemari penyimpanan peralatan dapur kantor 1 unit, kursi 3 unit. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bahwa fasilitas yang rusak sudah cukup tua dan belum diganti di karenakan akan adanya perpindahan tempat ke kantor Kecamatan yang baru, yang memakan biaya yang cukup besar.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil observasi dan melihat langsung keadaan kantor Kecamatan Tanjung Lago kabupaten Banyuasin pada tanggal 15 November 2023 sampai 20 November 2023, adanya pegawai yang datang terlambat. Jam kerja dimulai 7.30 WIB sampai dengan 15.45 WIB, ternyata pada pukul 7.30 WIB hanya beberapa pegawai yang baru hadir dan pada pukul 13.30 seharusnya pegawai sudah selesai menggunakan jam istirahat masih ada pegawai yang datang pada pukul 14.00 bahkan ada

pegawai yang tidak hadir kembali bekerja setelah jam istirahat selesai. Sebelum jam kerja berakhir sudah ada pegawai yang meninggalkan kantor.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit konsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik, seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Tanjung Lago, bahwa penataan ruangan kerja yang sangat sempit sehingga pegawai tidak nyaman dalam bekerja, kebersihan kantor yang kurang terjaga, kurangnya pencahayaan dalam ruang kerja, fasilitas dan alat kantor tidak memadai, serta hubungan kerjasama antara pegawai dalam menjalankan setiap tugas rendah,

dengan lingkungan yang sedemikian hal ini menyebabkan tingkat kinerja rendah dan apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat dicapai.

Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanjung Lago dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya kinerja pegawai diukur dengan penilaian kinerja per tahun. Penilaian kinerja di Kantor Camat Tanjung Lago tolak ukurnya ialah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah dibebankan kepada pegawai kantor Camat Tanjung Lago kabupaten Banyuasin, maka Kinerja pegawai dapat dilihat dari setiap tahunnya pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2

Target dan Realisasi Program Kerja Pada Kantor Camat Tanjung Lago Kabupaten Banyuasin Selama 3 Tahun

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
			Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Mewujudkan Kinerja Pemerintahan yang baik (Good Government)	1. Program pelayanan administrasi	100	79	100	75	100	79
		2. Program Pemberdayaan Masyarakat Desa	100	65	100	76	100	80
		3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	72	100	70	100	78
		4. Perencanaan Pembangunan Daerah	100	60	100	65	100	82

Sumber : Kantor Camat Tanjung Lago, 2023

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanjung Lago kanupaten Banyuasin yang Cukup baik walaupun adanya penurunan Kinerja Pegawai pada tahun 2021 dengan Jumlah realisasi Kinerja lebih rendah dari Target Kinerja yang ingin dicapai dan Kantor Camat Tanjung Lago ada Progres Kinerja yang baik pada Tahun 2023 Karena meningkat dari 2 tahun sebelumnya. Hal ini harus dievaluasi oleh Pimpinan kantor Camat tanjung Lago Untuk menimalisir Penurunan Kinerja Pegawai untuk tahun berikutnya supaya tidak terjadi lagi penurunan kinerja dan target yang ingin dicapai.

Selain motivasi kerja, Fasilitas Kerja, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenaan dengan pegawai tersebut. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, Fasilitas, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Fasilitas, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Lago”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, Fasilitas, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanjung Lago?
2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanjung Lago?
3. Adakah pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanjung Lago?
4. Adakah pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanjung Lago?
5. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Tanjung Lago?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, Fasilitas, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Lago.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago.

- d. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Lago.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Lago.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, Fasilitas, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Lago.
- b. Bagi kantor Camat Tanjung Lago, sebagai bahan Evaluasi untuk menjadikan Kantor Camat Tanjung Lago Lebih baik, khususnya dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi peneliti lain untuk membantu dengan menambahkan variabel lain selain masalah motivasi kerja, Fasilitas, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja yang berkaitan dengan masalah civitas akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow (2013)** Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta.
- Edy, Sutrisno (2016)** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T., Hani (1998)** Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty.
- Hasibuan, M. S. P (2012)** Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (1999)** Organisasi dan Motivasi. Cetakan ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donell dan Heinz Weihrich (2002)** Manajemen, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara (2011)** Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Moekijat. (2017)** Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt bank riaukepri. Encephale, 53(1), 59–65.
- Moenir. (2017)** Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Economic Education Analysis Journal, 4(1).
- Sedarmayanti. (2017)** Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Singodimedjo, M. (2002)** Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: **SMMAS. Singodimejo dalam (Mulyadi, 2015)**. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan widya Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan)”. Jurnal Manajemen Perpajakan: Volume 1-8.
- Sumadhinata, Y, K. (2018)**. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung. Journal & Proceeding Unsoed. 8(1). 1-13.
- Sugiyono (2018)** Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Wirawan (2015)** Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.

Wulandari, E. D (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.

Ulfa (2016) Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Pratomo.(2015) Pengaruh Fasilitas dan pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan studi kasus PTPN II Kebun Sampali Medan.

Rupik (2016) Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang.

Data Kantor Camat Tanjung Lago