

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA,
KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT ILIR TIMUR I PALEMBANG**

SKRIPSI



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

Diajukan Oleh:

NOVITASARI

NPM. 2101110244

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Novitasari
Nomor Pokok/NIRM : 2101110244
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan kerja, Beban Kerja, Komunikasi
Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor
Camat Ilir Timur I Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10-2-2025 Pembimbing I : Yunidar Erlina, SE., M.Si.
NIDN : 0230066302

Tanggal 10-2-2025 Pembimbing II : Herman Efrizal, SE, MM
NIDN : 0202066602

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, AK.CA.RS
NIDN: 0201018001

Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

134/PS/DFEB/25


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Novitasari
Nomor Pokok/NIRM : 2101110244
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan kerja, Beban Kerja, Komunikasi
Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor
Camat Ilir Timur I Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 10-2-2025 Ketua Penguji : 
: Yunidar Erlina, SE., M.Si.
NIDN : 0230066302

Tanggal 10-2-2025 Penguji I : 
: Herman Erizal, SE, MM
NIDN : 0202066602

Tanggal 10-2-2025 Penguji II : 
: Firdaus Sianipar, SE., MM
NIDN : 02030066401


Mengetahui,

Dekan
Tanggal.....

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal.....



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, AK, CA, RS
NIDN: 0201018001


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

134/PS/DFEB/25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Orang Tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.”

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya.”

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Kakak Dan Adik-Adikku*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novitasari
Nomor Pokok/NIRM : 2101110244
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Febuari 2025


Novitasari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Lingkungan kerja, Beban Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang ". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti

Peneliti menyadari penyusunan Skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr.Ir.H.Edizal AE,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr Msy Mikial, SE, M.Si, AK.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr.Yolanda Veyibitha, SE,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
5. Ibu Yunidar Erlina, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak Herman Efrizal, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

8. Camat Ilir Timur I Palembang serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Superhiroku Bapak Selamat dan pintu surgaku Ibu Salama Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan anak bungsumu ini, bapak dan ibu memang tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, tapi mereka mampu mengantarkan anak bungsunya ini sampai selesai pendidikan di perkuliahan. Terimakasih pak, bu untuk do'a yang tiada hentinya, tanpa doa dan ridho kalian Novi bukanlah apa-apa.
10. Untuk kedua kakak kandung saya Eni maria S.Kep dan Debi ario, kakak ipar saya fitri, Serta sepupu saya okkita, saya sangat berterimakasih atas dukungannya secara moril maupun material, terimakasih juga atas motivasi yang di berikan kepada adik bungsu kalian, sehingga adik bungsu kalian mampu menyelesaikan skripsinya ini.
11. Kepada keponakan-keponakan saya tersayang, Keynan, Michela, dan Lyona terimakasih atas kelucuan kalian yang membuat mimma kalian ini selalu senang, sehingga mimma semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
12. Teristimewah buat pemilik nama Pratu Satrio Bayu AP, terimakasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada buat saya, yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan, baik itu tenaga, pikiran, materi maupun moril. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya, dan sekali lagi terimakasih telah menjadi tempat berkeluh kesahku di waktu lelahmu.

13. Untuk para sahabatku Adinda putri kesina, Cindy pamela dan Boja pride terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

14. Dan terakhir untuk diri saya sendiri Novitasari telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan diri dari tekanan luar. Yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi ini, yang mampu berdiri tegak ketika di hantam permasalahan yang ada. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup, tetap semangat kamu pasti bisa.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Februari 2025

Novitasari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.3 Manfaat Kinerja	14
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	17
2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja	18

2.1.2.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.2.5	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.3	Beban Kerja.....	21
2.1.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	21
2.1.3.2	Tujuan dan Manfaat Beban Kerja	22
2.1.3.3	Jenis Beban Kerja.....	23
2.1.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	24
2.1.4	Komunikasi	25
2.1.4.1	Pengertian Komunikasi	25
2.1.4.2	Bentuk Komunikasi.....	27
2.1.4.3	Fungsi Komunikasi	29
2.1.4.4	Jaringan Komunikasi.....	31
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Komunikasi	36
2.1.5	Motivasi Kerja.....	37
2.1.5.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	37
2.1.5.2	Pendekatan Motivasi Kerja	38
2.1.5.3	Tujuan Pemberian Motivasi	39
2.1.5.4	Prinsip Motivasi Kerja	40
2.1.5.5	Faktor-Faktor Motivasi Kerja	41
2.1.5.6	Dimensi dan Indikator Motivasi	43
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	45
2.3	Kerangka Berfikir	47
2.4	Hipotesis	48
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	49
3.1.1	Tempat Penelitian	49
3.1.2	Waktu Penelitian	49
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2.1	Sumber Data	49
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	50

3.3 Populasi,Sample.....	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sample	53
3.4 Variabel dan Definisi Operasional.....	54
3.4.1 Variabel	54
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	55
3.5 Instrumen Penelitian	56
3.5.1 Uji Validitas.....	57
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	58
3.6 Asumsi Klasik dalam Model Regresi Linear	58
3.7 Teknik Analisis Data.....	60
3.7.1 Analisis Regresi linear Berganda	60
3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	61
3.8 Pengujian Hipotesis	61
3.8.1 Uji F (Secara Simultan)	61
3.8.2 Uji t (Secara Parsial).....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum.....	57
4.1.1 Sejarah Kantor Camat Ilir Timur I Palembang	57
4.1.2 Visi dan Misi	57
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	58
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	58
4.2 Pembahasan dan interpretasi	60
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	60
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	60
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	65
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	66
4.4.1 Analisis Linier Berganda.....	68

4.4.2 Koefisien Determinasi.....	69
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	71
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	71
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	72
4.6 Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Capaian Kinerja Program di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang Tahun 2022 dan 2023	5
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	45
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi.....	49
3.2 Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap Kantor Camat Ilir Timur I Palembang	53
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	55
3.4 Skor Skala Likert.....	57
4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X1).....	62
4.2 Hasil Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	63
4.3 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3).....	64
4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X4).....	64
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	64
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.6 Hasil Uji Normalitas	66
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
4.11 Hasil Uji F.....	71
4.12 Hasil Uji t.....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang tahun 2022 dan 2023.....	6
2.1 Kerangka Berfikir.....	47
4.1 Struktur Organisasi	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa Spss Versi 24

ABSTRAK

Novitasari, Pengaruh Lingkungan kerja, Beban Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE.,M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE, MM)

Pemerintah kecamatan Ilir Timur I Palembang mempunyai tugas untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat kelurahan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 10.506 + 0,666 X_1 - 0,154X_2 + 0,390X_3 + 0,493X_4$, hal ini menunjukkan Lingkungan kerja, Komunikasi dan Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel variabel lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja ditunjukkan dengan nilai sig t (0,002) < a (0,05), variabel Beban Kerja tidak mempengaruhi kinerja ditunjukkan dengan nilai sig t (0,392) > a (0,05). variabel Komunikasi mempengaruhi kinerja ditunjukkan dengan nilai sig t (0,015) < a (0,05) dan variabel Motivasi mempengaruhi kinerja ditunjukkan dengan nilai sig t (0,020) < a (0,05).

Kecamatan Ilir Timur I Palembang harus lebih memperhatikan Beban Kerja, sebaiknya melakukan mengevaluasi yang dapat menghambat proses kinerja pegawai di Kecamatan Ilir Timur I Palembang.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Beban Kerja, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

Novitasari, The Influence of Work Environment, Workload, Communication and Motivation on Employee Performance at the Ilir Timur I Palembang Sub-district Office (Under the guidance of Mrs. Yunidar Erlina, SE., M.Si and Mr. Herman Efrizal, SE, MM)

The Ilir Timur I Palembang sub-district government has the task of improving coordination of government administration, public order and security, public services, and empowerment of village communities. The purpose of this study was to determine 1. The influence of the work environment, workload, communication and motivation on employee performance at the Ilir Timur I Palembang Sub-district Office. The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 10.506 + 0.666 X1 - 0.154X2 + 0.390X3 + 0.493X4$, this shows that the Work Environment, Communication and Motivation can improve employee performance at the Ilir Timur I Palembang Sub-district Office.

The results of the simultaneous hypothesis test show that the variables of the work environment, workload, communication and motivation simultaneously affect employee performance at the Ilir Timur I Palembang District Office. This is indicated by the sig F value (0.000) <0.05. The results of the partial test also show that the Work Environment variable affects performance n indicated by the sig t value (0.002) <a (0.05), the Workload variable does not affect performance indicated by the sig t value (0.392) > a (0.05). the Communication variable affects performance indicated by the sig t value (0.015) <a (0.05) and the Motivation variable affects performance indicated by the sig t value (0.020) <a (0.05).

Ilir Timur I Palembang District must pay more attention to Workload, it is better to evaluate what can hinder the employee performance process in Ilir Timur I Palembang District.

Keywords: Work Environment, Workload, Communication, Motivation and Performance

RIWAYAT HIDUP

Novitasari dilahirkan di kota Sekayu pada tanggal 9 februari 2002, merupakan ke Tiga dari tiga bersaudara, dari pasangan bapak Selamat dan ibu Salaria. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2010 di SD Negeri 01 Rantau sialang Musi banyuasin, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2011 diMTs N Sekayu Musi Bnyuasin. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah Atas pada tahun 2020 di SMA N 1 Sekayu Musi Bnyuasin. Pada tahun 2021, ia memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Febuari 2025

Novitasari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Hal tersebut berdampak kepada peran yang dimiliki oleh karyawan atau pekerja menjadi penting guna menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Ferdian et al, 2020).

Kinerja Karyawan sangat penting untuk tercapainya tujuan visi dan misinya, sebab jika kinerja pegawai tidak baik, maka dipastikan balai tidak akan mampu bersaing dengan balai lain, Namun, jika kinerja karyawan baik diharapkan dapat bersaing dengan balai lain. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal dan bisa mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Mantik et al., 2022).

Sembiring *et al*, (2021), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Tri Ratnasari *et al*, (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi , sesuai dengan

wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas, kuantitas kerja, tingkat kemampuan, dan ketepatan waktu

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020).

Suhardi (2019), lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar pegawai yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para pegawai bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting terhadap baik maupun buruknya kualitas dari hasil kinerja pegawai.

Beban Kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikit tugas yang diberikan kepada pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kumpulan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Workload). Beban kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Jika beban kerja terlalu berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik atau mental serta reaksi-reaksi emosional. Pengukuran beban kerja sebagai teknik mendapatkan

informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja. (Widyasti dkk, 2021).

Nurwahyuni, (2019). Beban kerja yang tinggi mengakibatkan pegawai kurang nyaman didalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang harus dipikul dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi. Kesimpulan bahwa beban kerja yang berat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik secara lisan maupun tulisan. Komunikasi sendiri merupakan sebuah kebutuhan yang sifatnya mutlak untuk dimiliki oleh setiap orang. Organisasi menurut kelompok dikehidupan social yang di harmonisasikan dan dilaksanakan secara sadar, dibatasi oleh masalah relasional, yang dapat di identifikasikan (Ahmad, 2022)

Dewi, (2021) Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan antar anggota organisasi secara timbal balik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah organisasi makna komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan dimana dalam melakukan pekerjaan antar sesama karyawan diperlukan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan tentang pekerjaan dapat dipahami (Palupi,2022)

Motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya

agar tujuan pegawai dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang (Agustini, 2019).

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto, 2020). Menurunnya motivasi pegawai dapat dilihat dari gejalagejala pada diri pegawai dengan ciri-ciri diantaranya absensi (ketidakhadiran) meningkat, kedisiplinan dan produktivitas kinerja menurun (Adhari, 2020). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai

Pemerintah kecamatan Ilir Timur I Palembang merupakan salah satu ujung tombak dari pemerintah Kota Palembang dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 40 orang (terdiri dari golongan III, dan golongan II) yang diharapkan dapat merealisasikan visi dan misi pemerintah Kota Palembang serta dituntut untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 76 tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan Organisasi Tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan. Pemerintah kecamatan Ilir Timur I Palembang mempunyai tugas untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat kelurahan.

Permasalahan yang dihadapi di kecamatan Ilir Timur I rendahnya kinerja pegawai di terlihat dari masih kurangnya kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya, dimensi produktivitas kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya kurang memuaskan dan pegawai belum menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. kinerja pegawai menurun menyebabkan realisasi pelayanan publik tidak tercapai

Berdasarkan data laporan evaluasi kinerja yang didapatkan peneliti ketika melakukan penelitian di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Ilir Timur I Palembang.

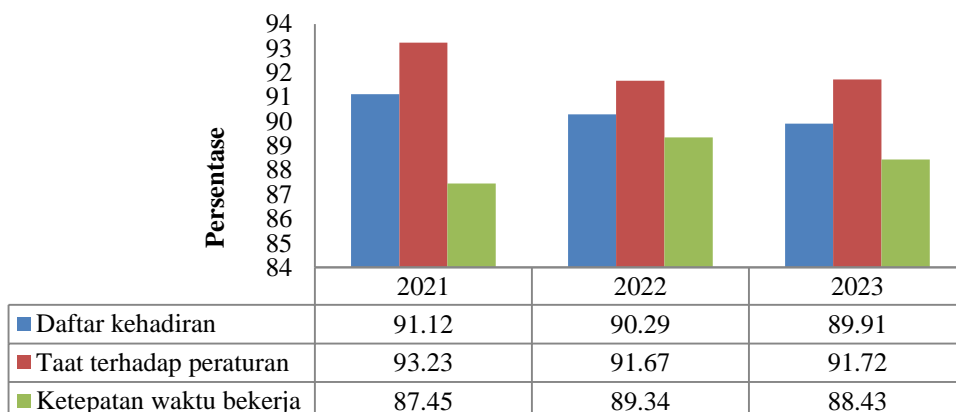
Tabel 1.1
Capaian Kinerja Program di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang
Tahun 2022 dan 2023

No	Sasaran	Program	Tahun 2022		Tahun 2023	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan Publik Kecamatan	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100 %	87,75%	100 %	86,57 %
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur				
		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100 %	86,71 %	100 %	88,16 %
		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Perencanaan dan Penganggaran				

No	Sasaran	Program	Tahun 2022		Tahun 2023	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
2.	Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Kecamatan	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	100 %	87,12%	100 %	89,33 %
		Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum				
		Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Kelurahan				

Sumber : Kantor Camat Ilir Timur I Palembang, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa capaian kinerja program Kantor Camat Ilir Timur I Palembang masih jauh di bawah target yang sudah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Camat Ilir Timur I Palembang belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi, karena baiknya kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawainya. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi dan Motivasi. Fenomena yang terjadi di Camat Ilir Timur I Palembang, dimana ditemukan adanya masalah dalam meningkatkan kinerja pegawai bisa dilihat pada tabel berikut ini :



Gambar 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang tahun 2022 dan 2023

Sumber : Kantor Camat Ilir Timur I Palembang, 2024

Pada gambar 1.1 di atas dapat diketahui bahwa Penilaian kerja Kantor Camat Ilir Timur I Palembang dari tahun 2021 sampai tahun 2023 mengalami penurunan, dilihat dari daftar kehadiran pada tahun 2021 sebesar 91.12% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 89,91%, taat terhadap peraturan sebesar 93.23% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 91,67% dan tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 91,72%, ketepatan waktu bekerja sebesar 87.45% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 88,43. Penyebab penurunan kinerja di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang karena lingkungan kerja yang tidak memadai dan beban kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Fenomena Lingkungan Kerja di Kantor kecamatan Ilir Timur I Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah instansi bila kinerjanya menurun, akibatnya tujuan instansi akan sulit tercapai. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Fenomena Beban kerja yang terjadi di Kantor kecamatan Ilir Timur I adalah jumlah pekerjaan yang lebih banyak yang harus dikerjakan para pegawai berusia muda diakibatkan karena banyak pegawai yang sudah berumur tidak bisa menggunakan komputer sehingga tugas-tugas yang seharusnya mereka kerjakan dilimpahkan kepada pegawai berusia muda dan pelayanan kepada masyarakat

yang cenderung lama, pekerjaan banyak yang tertunda pada saat jam pelayanan, serta pekerjaan yang dianggap terlalu monoton oleh para pegawai.

Fenomena komunikasi di Kantor kecamatan Ilir Timur I yaitu kurangnya komunikasi yang baik dari pemimpin yang menyebabkan banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu pada saat *morning briefing* maupun tidak datang tepat waktu pada saat jam istirahat, banyak pegawai yang menghabiskan waktu di hotel atau kantin untuk beristirahat. Meskipun sudah cukup melakukan pertemuan rutin setiap harinya dengan harapan mampu menciptakan suasana keterbukaan dan suasana yang nyaman pada saat bekerja sehingga kinerja pegawai dapat terwujud, tapi masih ada beberapa keluhan dari pegawai terkait dengan komunikasi seperti instruksi yang diberikan oleh pimpinan yang bersifat mendadak dan segera sehingga terkadang tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya,

Fenomena motivasi di Kantor kecamatan Ilir Timur I motivasi yang diberikan atasan masih kurang. tidak adanya *reward* kepada pegawai yang berkinerja baik dan *punishment* kepada pegawai yang berkinerja buruk serta tidak adanya reward yang diberikan seperti promosi dalam suatu jabatan. Seperti adanya salah satu pejabat pada eselon IV yang sudah menjabat dalam jabatan tersebut selama 10 Tahun lebih, sedangkan secara kinerja dan senioritas sudah mencukupi untuk dilakukan promosi pada eselon III. Tetapi dalam kenyataannya masih belum terlaksana. Sehingga menyebabkan pegawai tidak menjadi bersemangat dalam bekerja

Dalam penelitian yang dilakukan Tesmanto (2022) dan Taufik (2022), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Warongan dkk (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan kondisi lingkungan kerja yang belum memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Penelitian Hasibuan *et al*, (2020) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono *et al*, 2020) beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mustika *et al* (2021) menyatakan bahwa bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ,sehingga jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Palupi (2021) juga menunjukkan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, adanya komunikasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna *et al*, (2022) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim *et al*. (2021) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pragiwani *et al*. (2020) yang menyimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori dan fenomena yang tertuai diatas peniliti ingin melihat lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasa kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan di suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Beban Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang dijelaskan, tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang.
4. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur I Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan peneliti dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan kinerja pegawai agar mencapai target yang diharapkan Instansi.

2. Bagi Instansi

Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi untuk Perusahaan dalam menghasilkan kinerja pegawai yang dilihat dari lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi dan motivasi

3. Bagi Citivas Akademik

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian

lainnya untuk melanjutkan penelitian ini kedalam dimensi yang lebih luas, seperti variable lain selain variabel yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit. PT Refika Aditama
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Andri Ramadhan Walangantu Harry J. Sumampouw Henny S. Tarore, 2018 *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado* Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 – 9605 Vol. 6 No. 3
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Akademika*,8(02), 129–145
- Ariani, M. A. (2018). *Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (Studi Kasus: Pt.Sumre1con Di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32–44.
- Arni, M., (2016). *Komunikasi Organisasi*, Edisi I, Cetakan Ketujuh, Jakarta : Bumi Aksara
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, N. N. (2021). *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja*. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355
- Dewi,dkk (2022). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Tridarma Putri*. *Jurnal Emas*, 3(1).
- Ekonomi, F akultas. 2024. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*.Universitas Tridinanti.Palembang
- Kasmir, (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kawiana, I. Gede. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press Publishing.
- Kristanto, Andri. (2020). *Manajemen Konflik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Kusworo, Kusworo . 2019. *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. In: *Manajemen konflik dan perubahan dalam organisasi*. Alqaprint Jatinangor. ISBN 978-602-6408-81-5
- Mardianti, D. & Tatasari, T. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Anugerah Utama*. Jurnal Jebma Vol.1(2).
- Muh.Tahir, 2019 *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Ptm Di Sulsel* Jurnal Komodifikasi Volume 8, 214 – 227
- Narayana, A. (2017). *A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance*. *American Journal of Engineering and Technology Management*, 2(5), 72.
- Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Ilmiah Magister Manajemen, II(1), 10
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabet.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *JurnalManajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sujarweni, V. W. 2019, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press