

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang

Deri Saputra¹⁾, Marko Ipiyanto²⁾, Nisma Aprini³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email :¹ viader10071@gmail.com, ²markoilpitanyo2020@gmail.com, ³nisma.aprini@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, workload, work discipline and work motivation on employee performance at the Tebing Tinggi District Office, Empat Lawang Regency. The method used in this study is a quantitative method with several tests, namely validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis tests (t-test, f-test, coefficient of determination). Based on the results of primary data regression processed using SPSS 24, the following multiple linear regression equations are obtained: $Y = 7.411 + 0.239 X_1 + 0.201 X_2 + 0.266 X_3 + 0.743 X_4 + e$. Partially, the Work Environment Variable (X_1) has a positive and significant effect on Employee Performance due to the significance value of the variable X_1 0.009 which is less than 0.05 then H_0 is rejected and H_1 is accepted, The Workload variable (X_2) shows a positive and significant influence on Employee Performance. Because the significance value of the variable X_2 is 0.016 which is smaller than 0.05, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. The Work Discipline variable (X_3) has a positive and significant influence on Employee Performance, because the significance value of the variable X_3 is 0.004 which is smaller than 0.05 , then H_0 is rejected and H_1 is accepted. The Work Motivation variable (X_4) has a positive and significant influence on Employee Performance, because the significance value of the variable X_4 is 0.000 which is smaller than 0.05, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Simultaneously, the four Independent variables (Work Environment, Workload, Work Discipline and Work Motivation) together have a significant influence on Employee Performance with an F value of 22.632 and a significance of .000. The determination coefficient R^2 of 0.673 or 67.3% states that the influence of the work environment (X_1) , workload (X_2) , work discipline (X_3) and work motivation (X_4) together on the employee performance variable (Y) is 67.3% while the remaining 32.7% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Work Environment, Work Load, Work Discipline, Work Motivation , Employee Performance.*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yaitu uji validitas dan reabilitas, Uji asumsi klasik dan Uji Hipotesis (Uji t, uji f, koefisien determinasi) . Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 24, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 7.411 + 0.239 X_1 + 0.201 X_2 + 0.266 X_3 + 0.743 X_4 + e$. Secara parsial, Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan nilai signifikansi variable X_1 0,009 yang lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Variabel Beban Kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. dikarenakan nilai signifikansi variable X_2

0.016 yang lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dikarenakan nilai signifikansi variable X_3 0.004 yang lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Variabel Motivasi Kerja (X_4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dikarenakan nilai signifikansi variable X_4 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara simultan, keempat variabel Independent (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F sebesar 22,632 dan signifikan .000. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,673 atau 67,3% menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan motivasi kerja (X_4) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan atau pemerintahan tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan (instansi) untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara.

Agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi atau visi misi Kecamatan, pegawai harus memerlukan motivasi dalam bekerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan

nilai yang mempengaruhi individu atau kelompok agar tercapainya kegiatan positif sesuai dengan tujuan individu. Tujuan diberikannya motivasi kepada pegawai untuk mengubah perilaku negatif pegawai menjadi lebih positif agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Ada beberapa hal yang mempengaruhi terjadinya motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi kerja di bagi menjadi 2 bagian yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik, disiplin kerja juga sebagai suatu alat yang digunakan parapemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian ini tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif sebuah instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Selain faktor diatas, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu

mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 49 orang terdiri dari 15 orang pegawai dikantor Camat, 30 orang pegawai di 6 kelurahan dan 5 orang sekdes di wilayah Kecamatan Tebing Tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubbag Kepegawaian Ibu Wandis Hariani, A.Md, Beliau menjelaskan kondisi dan permasalahan terkait Sumber Daya Manusia di kantor Camat Tebing Tinggi dan hasil dari pengamatan peneliti, di antaranya :

- 1) Permasalahan pertama yaitu masih belum maksimalnya kinerja para pegawai terutama bagi pegawai dengan usia diatas 35 tahun, yaitu ditandai dengan kuantitas kerja dan kualitas kerja yang belum baik yaitu ketidakmampuan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi dan pegawai belum mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas tersebut. Terkait dengan kendala saat bekerja, Beliau mengatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik. Secara fisik tata ruang kerja yang kurang tersusun rapi dan alat kerja belum memadai seperti komputer, printer dan lain-lain, serta lingkungan kerja non fisik misalnya hubungan kerja atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, Hal ini ditandai dengan kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas instansi dan ketidaknyamanan dalam bekerja.
- 2) Terkait dengan beban kerja di kantor, Beliau mengatakan bahwa kendala yang dihadapi yaitu beban kerja pegawai yang belum merata, sehingga ada pegawai yang melakukan pekerjaan yang berlebih yang dilakukan diluar tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Beliau juga menjelaskan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti banyaknya pegawai yang bolos kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, ketidaklengkapan atribut seragam serta beberapa pegawai juga tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan.

- 4) Masalah motivasi, masih banyak pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang, banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi hal ini disebabkan kurangnya kesadaran pegawai untuk melakukan apel, belum adanya prestasi kerja pegawai ditingkat Kabupaten serta pelayanan terhadap masyarakat yang belum maksimal.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
- b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
- d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
- e. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.

Kajian Teori

Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011: 67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Wibowo (2010: 7), "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut."

Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2011: 260) yaitu: Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Sedangkan menurut Bernadin dalam Sudarmanto (2014:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil

yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Dan Umam (2010), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempengaruhi karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada karyawan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan

yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Definisi Beban Kerja

Beban Kerja menurut Hermanto dalam Pambudi (2017) merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun suatu organisasi dalam periode tertentu dengan keadaan kerja normal. Beban kerja sendiri meliputi dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dimana beban kerja fisik bisa ditemui pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator dalam menyelesaikan tugasnya, sementara beban kerja mental sering ditemui pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab mental yang besar dalam menjalankan pekerjaannya.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang kerja, tempat kerja dan saran kerja.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, dan struktur organisasi.
- c. Lingkungan kerja seperti, lingkungan kerja fisik diantaranya intensitas kebisingan, intensitas pencahayaan, vibrasi mekanis dan tekanan udara. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, serta Lingkungan kerja biologis contohnya seperti bakteri, virus.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- d. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- e. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- f. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertibaan pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Anoraga dalam Sidanti (2015:48) disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang daam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu ketaatan yang nyata serta didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku sebagaimana mestinya yang berlaku didalam lingkungan tertentu.

Menurut Rivai dalam Alfiah (2019), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Definisi Motivasi Kerja

Menurut George R. Terry, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. (Satrianegara

dan Saleha, 2009).

Handoko, (2003) mengatakan bahwa Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan/pegawai menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma, (2016), yaitu:

1. Berdasarkan hierki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Priadana dan Sunarsi (2021:13) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis merupakan saran penelitian ilmiah karena hipotesis adalah instrumen kerja dari suatu teori dan bersifat spesifik

yang siap diuji secara empiris. hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
2. Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
3. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
4. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
5. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian memberikan gambaran tentang apa yang harus dilakukan dan kesulitan-kesulitan yang akan dihadapi saat penelitian. Tidak hanya diketahui sebagai tata cara riset yang sudah mentradisi, penelitian kuantitatif juga diketahui memakai logika positivistik. Logika positivis itu sendiri menguasai kenyataan ataupun fenomena sebagai suatu yang bisa diklasifikasikan, diparsialkan, konkret, bisa diamati, bisa diukur serta pada biasanya bertabiat kausalitas, dan hasilnya bisa digeneralisasikan. Dikarenakan memegang prinsip yang bisa digeneralisasikan, sehingga riset ini biasanya memakai populasi ataupun ilustrasi yang representatif. Pada alur riset kuantitatif sama halnya semacam alur riset seperti biasanya, yaitu dimulai dengan terdapat masalah-masalah yang selanjutnya diturunkan dalam wujud variabel- variabel, merumuskan permasalahan, melaksanakan kajian teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan informasi (memastikan populasi ataupun ilustrasi dan pengembangan serta pengujian instrumen) melaksanakan analisis informasi, mengemukakan ulasan serta menyusun kesimpulan. (Zonyfar, 2022:72).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sebab akibat (kausalitas) yaitu untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel

terikat, yakni Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang berjumlah 50 orang pegawai akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi, teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hikmawati (2020:69).

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Dalam uji validitas, r tabel diperoleh dari rumus $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah responden. Taraf signifikan r tabel adalah sebesar 0,05 atau 5% dilihat pada tabel r, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung \geq r tabel, maka dinyatakan valid
- Jika nilai r hitung \leq r tabel, maka dinyatakan tidak valid

Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS uji validitas dengan rumus sebagai berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total

$\sum x$: Jumlah skor setiap item

$\sum x^2$: Jumlah skor kuadrat dari skor item

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum y^2$: Jumlah skor kuadrat dari skor total

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor item dan skor total n : Jumlah sampel

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas atau dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan (Paramita dkk., 2021:73). Uji reliabilitas menguji seberapa konsisten satu/seperangkat pengukuran secara konsisten suatu konsep yang diukur. Pada uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach's*, angka yang didapat melalui metode *Alpha Cronbach's* kemudian dibandingkan dengan koefisien r. Apabila mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* > 0,600 maka variabel penelitian dikatakan reliabel dan terpercaya dan jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* < 0,600 maka variabel penelitian tidak reliabel dan tidak terpercaya. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum s^2_i}{s^2_t} \right)$$

Keterangan :

α : Reliabilitas instrument

k : Jumlah item pertanyaan

$\sum s^2_i$: Jumlah varian butir

s^2_t : Varian total

Uji Normalitas

Uji distribusi normal banyak digunakan untuk pengujian parametrik (data interval dan rasio). Jika pengujian parametrik tidak berdistribusi normal maka

pengujian statistiknya harus menggunakan pengujian non parametrik. Uji Normalitas Data adalah data harus berdistribusi normal untuk variabel independen. (Paramita dkk, 2021:85). Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, maka dalam penelitian digunakan *normal probability plot* dan non *Parametrick Test* menggunakan program SPSS. Pada pengujian non parametrik, angka yang didapat melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* kemudian dibandingkan dengan koefisien r. Apabila mempunyai nilai Signifikasi (Sig.) > 0,05 maka variabel penelitian berdistribusi normal dan jika memiliki nilai Signifikasi (Sig.) < 0,05 maka variabel penelitian tidak berdistribusi normal.

Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan mendeskripsikan keadaan data hasil penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. (Hikmawati, 2020:98). Statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian tabel dan grafik, untuk mengetahui deskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maksimum, *mean*, *standar deviation*, *skewness*, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan kesimpulan yang berlaku umum bagi populasi. (Hikmawati, 2020:98).

1. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh. Analisis regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari satu atau beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. (Paramita dkk, 2021:48).

Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan

Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y), digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Beban Kerja

X3 : Disiplin Kerja

X4 : Motivasi Kerja b1, b2, b3, b4 : Koefisien regresi

e : Error term (kesalahan)

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dinyatakan dengan R untuk pengujian regresi linier berganda yang mencakup lebih dari dua variabel. Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui proporsi keragaman total dalam variabel tak bebas (Y) yang dapat dijelaskan atau diterangkan oleh variabel- variabel bebas yang ada dalam model persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama. Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R² : Nilai Koefisien Determinasi r² : Nilai Koefisien Korelasi

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau disebut juga Uji F dalam analisa regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan asumsi bahwa jika nilai $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan jika nilai $F >$

0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Perhitungan uji simultan dengan menggunakan program SPSS.

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$: Artinya tidak terdapat pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$: Artinya terdapat pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021:53), dengan tingkat signifikan 0,05. Perhitungan uji parsial dengan menggunakan program SPSS. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 = variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. H_a = variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan angket probabilitas signifikan yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan pengumpulan data, Data adalah fakta atau keterangan yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh sumber-sumber data yakni :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari tempat penulis melakukan penelitian dalam hal ini adalah Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
- b. Data sekunder adalah data diperoleh dari studi pustaka atau literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penulisan ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan observasi langsung ke tempat yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh data serta informasi melalui:

a. Observasi (*Observation*)

Observasi adalah mengadakan penelitian atau pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti di lokasi penelitian, dengan tujuan dapat melengkapi data.

b. Angket (*Quisioner*)

Angket adalah proses pengambilan data dengan menggunakan/memberikan bentuk pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian, dari daftar pertanyaan tersebut diberi skor nilai masing-masing. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan jawaban telah disediakan, responden tinggal memilih jawaban yang dianggap sesuai pendapatnya. Penskoran jawaban responden adalah :

- a. Sangat Setuju (SS), skor 5
- b. Setuju (S), skor 4
- c. Cukup Setuju (CS), skor 3
- d. Tidak Setuju (TS), skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS), skor 1

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 49 responden, makadapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang dilakukan dalam kuesioner. Penelitian dilakukan dengan analisis data dan menggunakan program SPSS. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut ini:

1. Nilai probabilitas dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini lebih

kecil dari tingkat signifikansi penelitian 0,05 , yaitu probabilitas dengan nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan sebagai model pengujian regresi pengujian hipotesis. Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan signifikan.

2. Variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini sejalan dengan teori lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini juga didukung Penelitian yang dilakukan Miftahul Khoiriyatul Jannah (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Kiki Lestari Dan Agung Budiarmo (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,016 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan Harsa Arif (2022) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Secara teori beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh seseorang ataupun suatu organisasi dalam periode tertentu dengan keadaan kerja normal.

4. Variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian Faisalsya Rosa Halim, Ari Pradahanawatidan Reni Shinta Dewi (2016) menyebutkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Linda Dwi Anggun Mardika Wati, Supri Wahyudi Utomo dan Farida Setyaningrum (2019) menyebutkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.
5. Variabel motivasi kerja (X4) diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Diyah Sari Ika Sapitri dan Agus Hermani D.S (2018), menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Sri Rahayuningsih dan Nonik Maelani (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Secara teori motivasi merupakan hadiah yang didapatkan atas prestasi dalam bekerja baik berupa penghargaan maupun materil dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
2. Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
4. Motivasi Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
5. Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran antara lain :

1. Diketahui bahwa pada disiplin kerja (X3) indikator “ketepatan waktu“ mendapatkan respon yang paling rendah. Oleh karena itu disarankan pegawai lebih memperhatikan dan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga pekerjaan tidak ada yang tertunda dan selesai tepat waktu.
2. Diketahui bahwa pada motivasi kerja (X4) indikator ”Kebutuhan akan penghargaan“ mendapatkan respon yang paling rendah. Oleh karena itu disarankan agar pemerintah dapat memberikan tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan masing-masing pegawai.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menjadikan penelitian ini sebagai sumber referensi, dengan menambah variabel lain atau faktor -faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai misalnya (Gaya Kepemimpinan, Etos

Kerja, Kompetensi, Tanggung Jawab, Penghargaan, dan lain-lain).

Daftar Pustaka

- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis. (2002). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 7(2).
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen (teori, kasus, dan solusi)*, Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan PenerbitUndip.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2003). *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, dkk. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Miftahul K. J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 16 Nomor1.
- Murti, (2013). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nirman N. M. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Makasar.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan edisi revisi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pambudi, Y.W. (2017). Analisis Beban Kerja Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (Studi Kasus UKM Unlogic Projeck). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Satrianegara, dkk. (2009). *Buku Ajar Organisasi Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Serta Kebidanan*, Jakarta: Salemba Medika.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sidanti, dkk. (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, Jurnal JIBEKA, Vol. 9, No. 1, 44-53

Sitepu. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Vol.1, No.4, ISSN: 2303-1174.

Sri R, dkk. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pisma Garment Demak Jawa Tengah).

Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Sugiyono. (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Syahza, dkk. (2021). *Metodologi Penelitian*, UR Press, Riau.

Zonyfar, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*, CV. Pena Persada, Banyumas.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang
Deri Saputra, Marko Ilpiyanto, Nisma Aprini