

Analisis Peningkatan Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Hoyin Rizmukoip¹, Ali Sadikin², Rieka Saimona³, Firdanita Wandira⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin, Palembang, Indonesia
Email: ¹hoyinrizmukoip@pasca.stie-aprin.ac.id, ²alisadikim@pasca.stie-aprin.ac.id,
³rieka.saimona@gmail.com, ⁴frdntwdp@gmail.com

Abstract

This research was conducted at the Prabumulih Barat District Office, Prabumulih City, it aims to determine the performance of the State Civil Apparatus at the Prabumulih Barat District Office, Prabumulih City. For the population and sample the researcher took all Civil Servants at the Prabumulih Barat District Office, Prabumulih City, totaling 14 respondents. This study uses primary data taken by distributing questionnaires to all 14 respondents by means of interviews. While the analysis used is descriptive qualitative. From the results of the analysis that the researchers carried out, it can be seen that the performance of the State Civil Apparatus at the Prabumulih Barat District Office, Prabumulih City, is at a fairly good level, this is for all research variables, namely Job Knowledge, Work Quality, Work Motivation, Work Environment, and Position Promotion. Based on the established assessment criteria, it can be concluded that the Performance Analysis of the State Civil Apparatus at the Prabumulih Barat District Office, Prabumulih City, is quite good.

Keywords: Performance, Work Motivation, Work Environment, Promotion

1. PENGANTAR

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan Pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki Pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja Pegawai meningkat.

Organisasi atau perusahaan memerlukan, mempergunakan, dan mensinergikan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya organisasi banyak jenisnya, akan tetapi sumber daya utamanya antara lain sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Efektifitas dan efisiensi sumber-

sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai jikalau sumber daya manusianya berkualitas. Beberapa kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia Misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain.

Pengoptimalan sumber daya manusia tentu saja tidak lepas dari faktor pegawai. Dalam artian bahwa kelangsungan sebuah organisasi ditentukan oleh Kinerja Peggawainya.

Kantor Kecamatan Prabumulh Barat merupakan salah satu instansi Pemerintah yang berada di Sumatera Selatan di Kota Prabumulih. Sebagai upaya untuk mencapai target dan tujuan organisasi, Pegawai dituntut untuk memberikan Pelayanan yang maksimal demi Kepuasan Masyarakat. Untuk mendukung pemberian Pelayanan yang baik tersebut, Pegawai memerlukan Pelayanan yang baik juga dalam artian Lingkungan Kerja yang dapat mendukung proses pencapaian tujuan dikantor Kecamatan Prabumulih Barat. Dari permasalahan diatas maka penulis meneliti tentang “Analisis Peningkatan Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih”.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedamayanti (2009:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Sutrisno (2009:118) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang yang ada di tempat kerja tersebut. Adapun menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana pra-sarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Sesuai dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik seperti tata ruang, pencahayaan dan lain-lain maupun non-fisik seperti hubungan antar pekerja.

2.2 Jenis Lingkungan

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam Ade 2014:14). Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan

langsung dengan karyawan dan berada di dekat Karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Schultz & Sydney dalam Mangkunegara (2005:105) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Pangarso & Ramadhyanti (2015:175) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c) Manfaat Lingkungan kerja

Menurut Siagian dalam Jurnal Nurindasari (2017:36), bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan.

2.3 Motivasi

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *move* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007:95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai *factor* pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jika seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau incentive dan bentuk lain baik bersifat material maupun imaterial. Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa:

1. Penghargaan atas pekerjaan yang baik
2. Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”
3. Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
4. Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
5. Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
6. Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan
7. Pemberian kompensasi dan incentive baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan

Sedang motivasi yang negatif misalnya adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 14 orang dengan cara wawancara. Sedangkan analisa yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang diproses dengan menggunakan persentase, data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Data dari hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota

Prabumulih. Dimana informan adalah Pimpinan, Kasi dan Staf pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

1) Lingkungan Kerja

Dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada peningkatan capaian kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

2) Motivasi

Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan peneliti dengan informan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan dimana dapat terlihat bila kita melihat pada teori Herzberg dimana ada 6 faktor yang memotivasi seseorang sehingga mereka bersedia melakukan suatu pekerjaan yaitu: hasil yang membahagiakan, penghargaan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, dan tanggung jawab.

4.2 Pembahasan

Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan rapat-rapat intesif secara rutin dalam memberikan pengarahan tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukkan oleh pegawai. dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra kantor Kecamatan Prabumulih Barat.

Adapun beberapa cara memaknai kinerja pegawai apakah sudah baik atau belum yaitu berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat. Sebagai hasilnya bahwa pegawai tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu sehingga dapat dinilai dari beberapa aspek tertentu sebagai berikut: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan masyarakat atau pihak yang dilayani. sehingga penyesuaian pekerjaan juga harus diperhatikan dalam kantor Kecamatan Prabumulih Barat karena penyesuaian pekerjaan sangatlah penting bagi para pegawai untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan disekitar pekerjaan. Karena lingkungan bisa menjadi nilai-nilai yang bisa digunakan oleh seorang pegawai untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaanya.

Dari penjelasan diatas terlihat sangat jelas bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian motivasi yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan. Serta pegawai yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan atas hasil kerjanya.

Peranan dalam motivasi sangatlah penting untuk Kantor Kecamatan Prabumulih Barat sebagai pendorong seorang pegawai untuk terus berprestasi bekerja didalamnya melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai

pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat. Prestasi pegawai yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak pegawai itu sendiri maupun dari pimpinan atau atasannya. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Sebagaimana yang telah diungkapkan bahwa peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa yaitu:

a) Mutasi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan data di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat telah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dalam bekerja. Seorang atasan atau pemimpin juga memberikan motivasi terhadap pegawainya agar dapat bekerja lebih baik, memberikan dorongan kepada pegawai agar bisa Mengembangkan Kariernya. Seorang atasan atau pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpindah tempat posisi jabatannya keposisi jabatan yang lain. Maksud dari berpindah dari posisi jabatannya yaitu memberikan kesempatan kedua untuk menata karier kejenjang atau posisi jabatan yang lebih lagi, menam bah wawasan, menambah pengalamannya, dan mencoba hal yang baru. Berpindah posisi dalam sebuah karir seseorang memiliki dampak yang lebih baik asalkan telah melakukan persiapan yang matang termasuk mengukur kemampuan yang dimiliki dan minat pribadi dari diri pegawai itu sendiri.

b) Memberikan pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan data di kantor Kecamatan Prabumulih Barat dapat dilihat dari kecakapan seorang pegawai dapat diukur dari tingkat pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diserahkan oleh atasannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko. Kecakapan dalam kerja dan hasil kerja pegawai yang baik akan diberikan pengakuan dari atasannya kepada pegawai yang memang pantas untuk diberi pengakuan. Pengakuan yang dimaksud jika hasil kerja kerja pegawai itu baik dan pantas maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Untuk mengukur perilaku pegawai dalam bekerja dapat dilihat sejauh mana seorang pegawai berperilaku sesuai dengan yang di harapkan oleh atasan. Prestasi kerja juga berkaitan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh kantor tersebut. Seorang atasan mengartikan untuk hasil kerja yang baik adalah jika seorang pegawai aktif dalam bekerja dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang ditetapkan dengan baik dan benar.

c) Komunikasi efektif antara atasan kepada pegawainya

Berdasarkan data di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat telah memberikan informasi setiap hari sebelum bekerja. Memberikan informasi atau umpan balik adalah hal yang penting bagi semua orang. Memberikan umpan balik, biasanya seorang atasan memberikan tahu kepada pegawainya dalam hal melakukan pekerjaannya agar mewujudkan tujuan kerja. Pegawai yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja akan diberikan peringatan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah lakukannya. Tujuan dalam memberikan umpan balik yaitu

untuk memberikan bimbingan, memberikan informasi yang baik untuk mendukung perilaku pegawai yang efektif, untuk membimbing seorang pegawai yang telah melakukan kesalahan atau belum mengerti dengan tugas-tugas yang diterapkan di kantor tersebut, agar kinerja pegawai lebih baik dan sukses.

d) Peluang pegawai untuk ikut dalam proses keputusan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Berdasarkan data di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat telah memberikan peluang kepada pegawai untuk kebebasan dalam bekerja. Maksud dari kebebasan dalam bekerja adalah tetap mengikuti peraturan yang ditetapkan. Kebebasan yang telah diberikan misalnya diizinkan untuk bekerja sambil menempuh perkuliahan. Atasan akan memberikan waktu untuk pegawai yang menempuh perkuliahan yaitu pegawai yang mengambil kuliah ekstensi. pegawai yang menempuh perkuliahan wajib memberikan jadwal mata kuliah kepada pihak yang bersangkutan. Seorang pegawai yang bekerja sambil kuliah akan tetap mendapatkan gaji, tetapi harus mengikuti peraturan termasuk jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Atasan juga memiliki tuntutan kepada pegawai untuk meningkatkan tanggung jawab bekerja dengan baik.

e) Uraian tugas yang jelas dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan data di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, yaitu seorang pemimpin juga memberikan tanggung jawab pegawai agar dapat bekerja dimasing-masing bagian atau agar tidak lupa dengan tugas yang telah diberikan. Seorang pemimpin juga memiliki cara agar pegawai memiliki kemampuan untuk inisiatif dan kreatif dalam bekerja. Seorang pemimpin juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan dan menerima sumbang saran untuk pegawai yang memiliki ide-ide yang baik dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Seorang pemimpin juga memberikan peran untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan contoh kepada pegawai, ikut terlibat didalam pekerjaan dan mengawasi kinerja pegawai berprestasi. Penelitian menganalisis beberapa program yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian penulis akan mengemukakan hasil analisis data sebagai berikut:

a) Prestasi

Prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang tepat, yang berguna untuk memperbaiki keputusan yang dibuat. Untuk hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada pegawai mengenai sistem yang digunakan yaitu penilaian prestasi kerja pegawai, karena sudah banyak memberikan bentuk prestasi kerja seperti kenaikan pangkat.

Sementara berdasarkan analisis prestasi kerja pegawai peneliti temukan dilapangan yaitu sistem penilaian prestasi kerja sudah cukup baik hanya terjadi kekurangan pada penerapan karena mayoritas yang mendapatkan yaitu pegawai yang bekerja di kantor.

b) Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu pegawai mengenai pemberian penghargaan ialah kurang ada perhatian terhadap pemberian penghargaan bentuk prestasi kerja kepada pegawai dilihat dari masa kerja berupa Satya Lancana Karya Satya adalah sebagai penghargaan atas dedikasi pelaksanaan tugasnya yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran dan kedisiplinan serta telah bekerja terus menerus sekurang-kurangnya 10, 20 dan 30 tahun.

c) Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja pegawai dan pengabdian pegawai. Serta sebagai pendorong kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Maka kenaikan pangkat harus diberikan diberikan kepada pegawai tersebut.

Kemudian dari hasil wawancara, peneliti mewawancarai kepada salah satu pegawai mengenai kenaikan pangkat yaitu pemberian kenaikan pangkat bagi pegawai dengan kemampuan dan prestasi kerja pegawai tersebut.

Adapun bentuk motivasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat yaitu:

1. Gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
2. Penghargaan, yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
3. Kesempatan untuk berkembang, yaitu kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.

Secara individu, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat mengalami peningkatan seperti yang terlihat pada tabel Penilaian Kinerja Pegawai, dan dianalisa berdasarkan wawancara pada masing-masing individu tersebut.

Secara Instansi juga terlihat ada peningkatan seperti yang terlihat pada tabel Laporan Akuntabilitas Penilaian Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), dimana setelah dianalisa dari hasil wawancara dengan responden terdapat banyak kesesuaian.

5 KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai Analisis Peningkatan Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi pegawai untuk menunjang kinerjanya.

Kantor Kecamatan Prabumulih Barat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan mencapai tujuan seperti yang direncanakan.

Motivasi yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi yang berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat. Dalam pemberian motivasi kerja Peneliti menganalisis beberapa program yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, dan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat juga berpengaruh meningkatkan kinerja pegawainya, Dimana kondisi di beberapa ruangan yang sebelumnya tidak ada pendingin ruangan, dengan adanya pendingin ruangan membuat suasana kerja menjadi nyaman. Dan juga hubungan kerja antara pegawai dan atasan terjalin dengan baik.

Secara umum kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat meningkat dengan adanya faktor Motivasi kerja dan Lingkungan kerja di Kantor tersebut, terlihat dari penilaian kinerja setiap pegawai setiap tahun. Kinerja pegawai di kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih dapat dikatakan baik dan apabila kinerja pegawai memuaskan akan dapat meningkatkan citra Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, terlihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) setiap tahunnya.

REFERENSI

- A. J. Abdellatif, B. McCollum, and P. McMullan, "Serious games: Quality characteristics evaluation framework and case study," in *Integrated STEM Education Conference (ISEC), 2018 IEEE*, 2018, pp. 112-119.
- A.A Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja
- Ade Christo, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero). Cabang Makasar Kartini*
- Adrianto, A.b, Azhari M. 2017. *Manajemen Pembinaan Karir SDM*. Erlangga. Jakarta
- Akhmad T dan Rahmawati A, 2012. *Pengaruh Lingkungan Terhadap Finansial Corporate Performance dengan Corporate Social Responsibility*.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Rafika Aditama, Bandung
- Ary Ginanjar 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 253 halaman.
- Astadi Pangarso; Vidi Ramadhanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. Dosen tetap studi pada Fakultas Komunikasi*.

- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi penelitian Sosial dan Ekonomi*. Kencana,
- Cahyono. 2009. *Analisis Beban Kerja*. Kanisius, Yogyakarta
- Demirguc-Kunt, A., & Maksimovic, V. (1996). Stock market development and firm financing choices. *World Bank Economic Review*, 10(2), 341-369. <https://doi.org/10.1093/wber/10.2.341>
- Edy Sutrisno, M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- Endwin B. Flippo. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Grady, J. S., Her, M., Moreno, G., Perez, C., & Yelinek, J. (2019). Emotions in storybooks: A comparison of storybooks that represent ethnic and racial groups in the United States. *Psychology of Popular Media Culture*, 8(3), 207–217. <https://doi.org/10.1037/ppm0000185>
- H. K. Flora and S. V. Chande, "A review and analysis on mobile application development processes using agile methodologies," *International Journal of Research in Computer Science*, vol. 3, pp. 8-18, 2013.
- Hasibuan, Malaya S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malaya S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar*. Rafika Aditama.
- Ishak dan Hendri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- J. Nielsen, "Usability inspection methods," in *Conference companion on Human factors in computing systems*, 1994, pp. 413-414.
- J. Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Raja Gapindo Jakarta Jakarta Maju, Bandung.
- Nuraini T, 2013. *Manajemen SDM*. Yayasan Alni Syam. Pekanbaru
- Nurindasari, L. 2017. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Perkasa*. Jakarta
- Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

- R. Pressman, "Software Engineering A Practitioner's Approach 7th Ed-Roger S. Pressman. Software Engineering A Practitioner's Approach 7th Ed-Roger S. Pressman (p. 0)," ed, 2009.
- R. Yunis and K. Surendro, "Perancangan model enterprise architecture dengan TOGAF architecture development method," in *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*, 2009. Rafika 2, Cetakan kelima
- Robert L and Jackson, John H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rosdakarya Akdon dan Sahlan Alibaba. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Salemba*. Jakarta
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT
- Sondang Siagian, 2013. *Manajemen SDM*. Bumi Aksara, Bandung
- Stephen P. Robbin S, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung
- Suparyadi, Haji Putri Cristian. Penerbitan Yogyakarta : Andi, 2015; *Deskripsi Fisik XXIV halaman:*
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta