

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT PENUKAL KABUPATEN PALI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

DWI GITA LESTARI

NPM : 2101110227

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

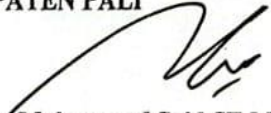
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

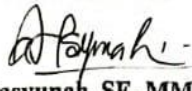
Nama : DWI GITA LESTARI
Nomor Pokok : 2101110227
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
PENUKAL KABUPATEN PALI

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 13-8-2025

Pembimbing I.  Muhammad Said SE.M.Si
NIDN : 0217046401

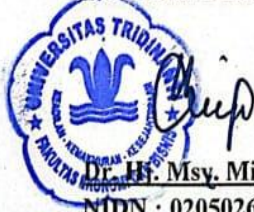
Tanggal 12-8-2025

Pembimbing II.  Hasyunah, SE. MM
NIDN : 0207126001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



Dr. H. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401


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

011 /PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DWI GITA LESTARI
Nomor Pokok : 2101110227
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
PENUKAL KABUPATEN PALI

Penguji Skripsi :

Tanggal 13-8-2025

Ketua Penguji : Muhammad Said SE,M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal 12-8-2025

Penguji I : Hasyunah, SE. MM
NIDN : 0207126001

Tanggal 12-08-2025

Penguji II : Veny Mayasari, SE., MM
NIDN : 0204078902

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hs. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

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

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Tetaplah berjuang walau banyak rintangan dan kegagalan yang di hadapi,
karena hidup akan terus berjalan dan keberhasilan akan datang”

Kupersembahkan kepada:

- Terima kasih Allah SWT
- Terima kasih kepada kedua orangtuaku dengan segala rasa cinta dan syukur yang tak terhingga, insan paling mulia dalam hidupku: Ayah dan Ibuku, beserta keluarga besarku. Terima kasih telah menjadi cahaya di setiap langkahku, menjadi pelindung saat aku rapuh dan di saat aku nyaris menyerah. Ayah, yang tak pernah lelah bekerja demi masa depanku. Ibu, yang tak henti mendoakan dan merawatku dengan tulus. Segala pencapaian yang kuraih, segala langkah yang kutapaki, adalah hasil dari cinta, doa, dan pengorbanan kalian.
- Terima kasih untuk kamu, manusia istimewa dalam hidupku, yang bukan hanya menjadi tempatku bersandar, tapi juga menjadi cahaya dalam hari-hari gelapku. Di setiap lelah dan jatuhku selama masa kuliah, kamu hadir bukan hanya dengan kata-kata penguat, tapi juga dengan kesabaran, dan perhatian yang tak pernah putus. Terima kasih telah membantu membiayayakan masa kuliahku hingga akhir lulus kuliah, semoga uang yang kamu keluarkan menjadi rezekimu berlimpah. Kamu membiasakan hidupku dengan kebaikan, dan yang paling penting: kamu mempercayaku, saat aku bahkan meragukan diriku sendiri. Perjalanan ini bukan hanya milikku, tapi juga milikmu. Karena tanpa kamu, aku mungkin takkan sekuat ini. Maka dari itu, aku persembahkan keberhasilanku ini untukmu.
- Terima kasih kedua pembimbing skripsiku
- Terima kasih seluruh pegawai kantor kecamatan penukal kabupaten pali
- Terima kasih teman-teman perjuanganku
- Terima kasih untuk diri sendiri yang telah berjuang melawati semua ini
- Terima kasih Almamater kebanggaanku

HALAMAN PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Gita Lestari
Tempat/Tgl Lahir : Purun, 01 Desember 2001
NIM : 2101110227
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PENUKAL KABUPATEN PALI**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Juli 2025

Penulis




Dwi Gita Lestari

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten PALI”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dengan penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditunjukkan kepada :

1. Bpk Prof. Dr .Ir.H. Edizal AE. M.S selaku rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Muhammad Said, SE,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Hasyunah, SE. MM selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Universitas Tridianti Palembang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Kepada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali dan staf-staf yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tuaku beserta keluarga dan calon masa depan saya, yang saya cintai.
9. Teman-teman seperjuangan dan sahabat-sahabat terbaik lainnya yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

10. Almamater kebangganku.

Penulisan menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukannya.

Palembang, Juli 2025
Penulis,

Dwi Gita Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
RIWAYAT HIDUP	16
BAB I PENDAHULUAN.....	16
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Perumusan Masalah.....	21
1.3 Tujuan Penelitian.....	21
1.4 Manfaat Penelitian.....	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.3 Indikator Kinerja	8
2.2 Disiplin Kerja	9
2.2.1 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja	13
2.3 Motivasi Kerja	13
2.3.1 Teori Motivasi.....	14
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	16
2.3.3 Dimensi dan indikator Motivasi.....	17
2.4 Lingkungan Kerja.....	18

2.4.1	Jenis- jenis Lingkungan Kerja.....	19
2.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.5	Keterkaitan Antar Variabel.....	22
2.5.1	Pengaruh Antara Disiplin, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja	22
2.5.2	Pengaruh Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja.....	22
2.5.3	Pengaruh Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja	23
2.5.4	Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja	24
2.6	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	24
2.7	Kerangka Berpikir	26
2.8	Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1	Tempat Penelitian	29
3.1.2	Waktu Penelitian	29
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.1	Sumber Data.....	30
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.3	Populasi.....	32
3.2.4	Sampel.....	33
3.2.5	Sampling	33
3.3	Rancangan Penelitian	34
3.4	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	35
3.4.1	Variabel Penelitian	35
3.4.2	Definisi Operasional Variabel.....	36
3.5	Instrumen Penelitian.....	37
3.5.1	Uji Instumen.....	38
3.6	Teknik Analisi Data.....	38
3.6.1	Uji Validitas	38
3.6.2	Uji Reliabilitas	39

3.6.3	Uji Asumsi Klasik	40
3.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.6.5	Koefisien Korelasi (r).....	42
3.7	Analisis Koefisien Determinasi	42
3.8	Uji Hipotesis Statistik.....	42
3.8.1	Uji Secara (Uji F).....	42
3.8.2	Uji Secara Parsial (Uji t)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	47
4.1.2.1	Visi	47
4.1.2.2	Misi.....	47
4.1.3	Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas	48
4.1.3.1	Struktur Organisasi.....	48
4.1.3.2	Pembagian Tugas	49
4.2	Pembahasan	54
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	54
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	55
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan	56
4.3	Teknik Analisis Data	56
4.3.1	Uji Validitas	56
4.3.2	Uji Reliabilitas	59
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	61
4.3.4	Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.3.5	Koefisien Korelasi (r).....	66
4.4	Analisis Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.5	Uji Hipotesis Statistik.....	68
4.5.1	Uji Secara Simultan (F).....	68
4.5.2	Uji Secara Parsial (Uji t)	69

4.6	Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	76
5.2.1	Sistematika Penulisan	78
DAFTAR PUSTAKA		23

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1	Jadwal kegiatan penelitian.....	29
Tabel 3.2	Populasi Data Pegawai Kantor Camat Penukal.....	32
Tabel 3.3	Operasional Variabel	36
Tabel 3.4	Skala Likert	38
Tabel 4.1	Krakteristik Responden Berdsasarkan Umur	55
Tabel 4.2	Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3	Krakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	57
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X2).....	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Korelasi (r).....	67
Tabel 4.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.17	Hasil Uji Secara Simultan (F)	68
Tabel 4.18	Hasil Uji Secara Parsial (t)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki Maslow	17
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64

ABSTRAK

Dwi Gita Lestari. Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang, 2025 (Dibawah bimbingan Bpk Muhammad Said SE. M.Si dan Ibu Hasyunah, SE. MM).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Populasi pada penelitian ini adalah sejumlah 50 orang, dengan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga diperoleh 50 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan cara observasi, survei, wawancara: menyebarkan kuesioner dan dekumentasi kantor teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t sebesar $0,006 < 0,05$. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi t sebesar $0,001 < 0,05$

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,548. Hal ini berarti 54,8% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Variabel Independen Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) ketiga variabel tersebut memiliki kontributif sebesar kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci = Disiplin, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Dwi Gita Lestari. The Influence of Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Penukal District Office, Pali Regency. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Tridinanti University, Palembang, 2025 (Under the guidance of Mr. Muhammad Said SE. M.Si and Mrs. Hasyunah, SE. MM).

This study aims to analyze the influence of discipline, work motivation and work environment on employee performance at the Penukal District Office, Pali Regency. The population in this study was 50 people, with sample determination using Saturated Samples so that 50 respondents were obtained. This study uses a quantitative approach with data collection methods by means of observation, surveys, interviews: distributing questionnaires and office documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression tests.

The results of this study indicate that Discipline, Work Motivation, and the Work Environment simultaneously significantly influence employee performance. This is evidenced by the significant F value of $0.000 < 0.05$. Work discipline partially significantly influences employee performance with a t-test significance value of $0.006 < 0.05$. Work motivation partially significantly influences employee performance with a t-test significance value of $0.000 < 0.05$. And the work environment partially significantly influences employee performance with a t-test significance value of $0.001 < 0.05$.

Based on the results of the Coefficient of Determination (R^2) test, the Adjusted R Square was 0.548. This means that 54.8% of employee performance can be explained by the Independent Variables Discipline (X1), Work Motivation (X2), and Work Environment (X3). These three variables contribute significantly to employee performance. Meanwhile, the remaining 45.2% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords = Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Dwi Gita Lestari, dilahirkan di Purun Tanggal 01 Desember 2001 dari Bapak Ahmad Sarif dan Ibu Suelna, merupakan anak ke empat dari enam bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2016. Sekolah menengah pertama diselesaikan pada Tahun 2018. Dan sekolah menengah keatas diselesaikan pada Tahun 2020. Saat ini melanjutkan kembali pendidikan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Juli 2025

Dwi Gita Lestari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting, baik secara perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, dengan harapan apa menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Keberhasilan sebuah organisasi kedinasan juga tak lepas pada kinerja pegawai, kinerja yang baik juga berpengaruh dengan hasil kerja pegawai. Kinerja memiliki peran penting karena mencerminkan hasil kerja dan tanggung jawab secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2020: 46) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada pegawai serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam tugas.

Menurut Mangkunegara (Salman Farisi, 2022: 123) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai.

Menurut Kasmir (2020: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tapi dalam penelitian ini, peneliti fokus pada tiga faktor yaitu disiplin, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam hubungannya pegawai. Berikut dijelaskan hubungan antara variabel disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito (Nuraini, 2020: 78) disiplin adalah sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari kantor yang tertulis maupun tidak tertulis, kedisiplinan di dalam prakteknya ada mengandung dua unsur: unsur positif & unsur negatif.

Hubungan disiplin terhadap kinerja pegawai yaitu semakin disiplinnya pegawai terhadap peraturan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan mampu mencapai kinerja yang baik dan maksimal. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwanto, 2019) yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja, secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai, Selain disiplin, menurut Mangkunegara motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2019: 93) motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya untuk membangkitkan dorongan diri.

Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu dengan meningkatnya motivasi pegawai, maka akan memberikan peningkatan kerja. Motivasi yang tinggi akan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dari pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai, karena motivasi para pegawai yang rendah akan menjadi potensi yang menghambat kinerja pegawai dan mengakibatkan hasil dan tujuan perusahaan tidak tercapai, sesuai dengan penelitian dilakukan oleh (Pramadita dan Surya, 2015) yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi, menurut Mangkunegara lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (Anam, 2019:46) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu saling mempengaruhi, maka lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan pegawai yang produktif, loyal, dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian dilakukan oleh (Mohammad Hairul, 2016) yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin pegawai merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerjanya, baik dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik akan sangat mempengaruhi kinerja dari

pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kenyamanan ruangan kerja seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan tentang hubungan variabel disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka manajemen perusahaan atau organisasi harus memperhatikan hal tersebut, termasuk manajemen yang diteliti.

Fenomena kinerja yang terdapat di kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Masih menjadi perhatian, baik dari kalangan internal pemerintahan maupun masyarakat. Namun, masih ditemukan berbagai permasalahan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penyelesaian administrasi yang lambat, kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok, serta rendahnya pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu juga disiplin kerja disana, masih terdapat pegawai yang datang terlambat, kurang mematuhi aturan jam kerja, serta menunjukkan semangat kerja yang menurun, terutama ketika tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Di sisi lain juga, motivasi kerja terlihat menurun karena minimnya apresiasi atau semangat yang kurang. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang tertata seperti ruangan yang sempit, fasilitas yang belum memadai, dan kurangnya komunikasi efektif antara pegawai. Membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan berdampak langsung pada kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan dan fenomena yang ada di perusahaan, maka penulis tertarik melakukan penelitian

dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan pada masalah tersebut:

1. Apakah disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali.
2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali.

3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penulak Kabupaten Pali.
4. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penulak Kabupaten Pali.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini merupakan pelatihan berpikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan mengukur sejauh mana ilmu yang di dapat oleh peneliti, khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan memberikan pemahaman mengenai kinerja, disiplin, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Kantor

Penelitian ini dapat memberikan masukan atau saran kepada pihak kantor Camat Penulak Kabupaten Pali dengan memperhatikan disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan literatur atau bahan yang ada di perpustakaan serta bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kinerja, disiplin, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2022). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT.PBP, Jakarta.
- Ahyari. A. 2012. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anwar.Sanusi (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (PERSERO) ADP Semarang “*Jurnal J@ti Undip Vll No 2:77-84*.
- Azis. M.S.(2017). *Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas kecamatan Balapulang kabupaten Tegal*. Multiplier: Jurnal Magister Manajemen.
- Belly Oka, Wijaya (2018) “Pengaruh Gaya Kempemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso” *Jurnal Ekobis Dewantara 1 No.4:63-72*.
- Erini Junita Sari, Muhammad Zakiyyul Fauad Rasyid, Rudyanto Khosasih (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT.BRI (Persero) Cabang Kota Baru” *Jurnal economina 2 No 3:870-877*.
- Fathoni, R. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Interaksi dengan Guru [https://eprints.uny.ac.id/29344/1/RAHMANSYAH%20FATHONI%20\(13503247016\).PDF](https://eprints.uny.ac.id/29344/1/RAHMANSYAH%20FATHONI%20(13503247016).PDF) diakses Juli 2021
- Fillmore H Stanford, (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition*, Magraw Hill, New York.
- Hasibuan, (2014). *Organisasi Dan Motivasi Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Lewa, S. 2005, *Pserilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2022. *Evaluasi Kinerja SDM (I. Taufik(ed.): 8 th ed.)*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: Remaja Rosdakarya.
- Neli Zulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah surakarta).
- Netisemito 2011, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia*. 3(1), 21-30.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Komputindo
- Robbins, P. S dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat Jakarta.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, Hendro. *Manusia Utuh (Sebuah Kajian atas Pemikiran Abraham Maslow)*. Yogyakarta: PT. Kanisius, 2014.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2020. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, (2014) G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)* Jakarta: Djambatan.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta-14240.
- Wexley Dan Yukl. (2016). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.