

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH CAPIL TALANG KELAPA
KABUPATEN BANYUASIN**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

AMRINA ROSYADA

NPM. 1701110160

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2021


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AMRINA ROSYADA
Nomor pokok/NIM : 1701110160
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Pembimbing Skripsi

Tanggal 26/10/21 Pembimbing I : 
Dr. Diatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 26 Nov. 2021 Pembimbing II : 
Muhammad Ridwan, SE, MM
NIDN. 0219116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Mys. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AMRINA ROSYADA
Nomor pokok/NIM : 1701110160
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Penguji Sripsi :


Tanggal 26/10/21 Ketua Penguji :
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 26 Nov. 2021 Penguji I :
Muhammad Ridwan, SE, MM
NIDN. 0219116101


Tanggal 26/10/21 Penguji II :
Herlan Junaidi, SE, M.Si
NIDN. 0219086101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Mys. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Jangan menunggu hal-hal menjadi lebih mudah, lebih sederhana, lebih baik. Hidup akan selalu rumit. Hasilkan untuk menjadi sekarang. Jika tidak, Anda akan kehabisan waktu.

Jika kau tidak mampu terbang, maka berlailah. Hari ini kita akan bertahan. Jika kau tak mampu berlari, maka berjalanlah

Kupersembahkan Kepada:

- *Allah SWT*
- *Kedua Orang Tuaku Tercinta
(Ayah Imron dan Ibu Habso)*
- *Saudara-Saudaraku Tersayang*
- *Sahabat-Sahabatku*
- *Para Pendidikku yang kuhormati*
- *Almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amrina Rosyada

Nomor Induk : 17.01.11.01.60

Fakultas : Ekonomi

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan skripsi yang berjudul “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,DISIPLIN KERJA,BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR UNIT PELAKSANA DAERAH CAPIL TALANG KELAPA KABUPATEN BANYUASIN“ ini adalah

benar-benar hasil dari penulisan yang telah saya lakukan selama melakukan penelitian, dan tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dan disebutkan dalam daftar pustaka dengan mengikuti tata cara penulisan karya ilmiah yang lazim.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dan siap menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 6 Oktober 2021



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.”**

Penyusunan Skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang

Dalam pembuatan Skripsi ini tentunya peneliti banyak mendapat bimbingan, masukan dan dorongan dari berbagai pihak dalam kesempatan ini peneliti berkenan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr.Ir.Hj.Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr.Mys.Mikial,SE.,M.Si.,Ak.,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua program studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Dr.Djutmiko Noviantoro, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing I.
5. Muhammad Ridwan, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh staff pengajar dan civitas akademika Fakultas Ekonomi.
7. Seluruh staff Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

Akhirnya Peneliti berharap Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua di masa yang akan datang.

Palembang, 2021

Amrina Rosyada

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	10
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.1.1.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	11
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.1.1.3 Dimensi Lingkungan Kerja	14
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja	16

2.1.2. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.1 Tujuan Disiplin Kerja	17
2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.1.2.4 Dimensi Disiplin Kerja	20
2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja	21
2.1.3. Pengertian Budaya Kerja.....	22
2.1.3.1 Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	23
2.1.3.2 Fungsi Budaya Kerja	24
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	27
2.1.3.4 Dimensi Budaya Kerja.....	28
2.1.3.5 Indikator Budaya Kerja.....	29
2.1.4. Pengertian Kinerja Pegawai	30
2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	31
2.1.4.2 Dimensi Kinerja Pegawai.....	32
2.1.4.3 Indikator Kinerja.....	34
2.2. Penelitian yang Relevan.....	35
2.3. Kerangka Berfikir.....	36
2.4. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.1.1. Tempat Penelitian	39
3.1.2. Waktu Penelitian.....	39
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1. Sumber Data	40

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	40
3.3. Populasi, Sampel, dan Sampling	42
3.3.1. Populasi	42
3.3.2. Sampel.....	42
3.3.3. Sampling.....	43
3.4. Rancangan Penelitian	43
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
3.5.1. Variabel	44
3.5.2. Definisi Operasional.....	45
3.6. Instrumen Penelitian	49
3.6.1. Uji Instrumen	49
3.7. Teknik Analisis Data	50
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi	53
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi	54
3.7.4. Uji Hipotesis.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	57
4.1.1. Sejarah Singkat	57
4.1.2. Visi, Misi, dan Nilai-Nilai Organisasi.....	59
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	61
4.2. Pembahasan dan Interpretasi.....	65
4.2.1. Kuesioner.....	64
4.2.2. Identifikasi Menurut Jenis Kelamin	66
4.2.3. Identifikasi Menurut Usia.....	67

4.2.4. Identifikasi Menurut Pendidikan	67
4.2.5. Hasil Uji Validitas	68
4.2.6. Hasil Uji Reliabilitas.....	71
4.2.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
4.2.8. Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	73
4.2.9. Hasil Uji Koefisien Deteminasi.....	75
4.2.10. Hasil Uji Hipotesis.....	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1 Penelitian Relevan.....	35
3.1 Kegiatan Penelitian.....	39
3.2 Responden.....	42
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	46
3.4 Bobot Kriteria Jawaban	49
3.5 Pedoman Interpretasi Korelasi	53
4.1 Distributor Kuesioner dan Pengumpulan Data.....	66
4.2 Jenis Kelamin	66
4.3 Usia	67
4.4 Pendidikan.....	67
4.5 Hasil Uji Validitas X1.....	68
4.6 Hasil Uji Validitas X2.....	69
4.7 Hasil Uji Validitas X3.....	70
4.8 Hasil Uji Validitas Y	70
4.9 Hasil Uji Reabilitas.....	71
4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
4.11 Hasil Uji Korelasi	74
4.12 Hasil Uji Determinasi	75
4.13 Hasil Uji F	76
4.14 Hasil Uji t	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	37
4.1 Struktur Organisasi	62

ABSTRAK

AMRINA ROSYADA, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. (Dibawah bimbingan Bapak Dr.Djatkiko Noviantoro, SE. M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan, SE.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Jumlah populasi sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling Jenuh*. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data serta pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS versi 22.0.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama Secara simultan ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Secara parsial Nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 7,062 dengan tingkat signifikan sebesar karena signifikansinya $0,000 < (\alpha) 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasilnya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar -1,535 dengan tingkat signifikan sebesar karena signifikansinya $0,137 > (\alpha) 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasilnya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya kerja (X3) adalah sebesar -0,068 dengan tingkat signifikan sebesar karena signifikansinya $0,614 > (\alpha) 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasilnya budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Lingkungan, Disiplin, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran suatu instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya

suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Adapun lingkungan Kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktifitas pegawai akan mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kurangnya pencahayaan, ruang kerja yang sempit, kurangnya kebersihan di tempat kerja, serta kerapian berkas di ruang kerja akan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Begitu pula dengan ketersediaan fasilitas akan mempengaruhi efektivitas dan efesiensi waktu kerja. Terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik dan kurang layak karena kondisi suhu udara di beberapa ruangan tersebut

dirasakan kurang sejuk dan terasa panas. Hal ini disebabkan oleh ruang kerja yang sempit dan banyak dokumen yang menumpuk di dalam ruangan. Mutu udara dalam ruangan kerja kurang baik dan bau kurang sedap karena sirkulasi udara di ruangan tersebut kurang baik. Selain itu ketersediaan peralatan kantor juga kurang dalam jumlah peralatan dan perlengkapan yang tersedia tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

Disiplin kerja adalah bentuk dari pengendalian diri pegawai dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika pegawai tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan Pegawai Negeri Sipil selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik demi perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparatur negara. Penegakan disiplin ini secara tidak langsung mengharuskan pemerintah untuk melakukan perubahan-perubahan aturan yang mengarah pada tingkat kepatuhan pegawai selaku aparat pemerintah. Kedisiplinan ini adalah bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja aparatur pemerintahan yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh Moeljono dalam Yusran assagaf (2012) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dioeraktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu konsep yang didasari oleh kebiasaan atau keseluruhan pola perilaku setiap individu atau kelompok yang dibudayakan dan dikembangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan efisiensi dalam bekerja. Budaya kerja tentu saja diciptakan dengan tujuan, dalam hal ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menjadikannya lebih produktif, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud serta mampu menghadapi semua tantangan di masa mendatang.

Dalam rangka mewujudkan budaya kerja yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup kinerja tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya kerja antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi, perilaku pemimpin dan orientasi tim. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik orientasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawai nya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tingkat keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kinerja instansi dalam mengelola sumber daya yang ia miliki. Instansi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani pelayanan, menangani Sumber Daya

Manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Armstrong, 2004:29).

Hal ini juga berlaku bagi pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin dalam mengerjakan pekerjaannya. Bagaimana pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja yang optimal. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya. Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin mempunyai tugas yaitu memberikan kemudahan kepada seluruh masyarakat dalam pelayanan administrasi kependudukan.

Salah satu alasan penting observasi ini dilakukan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, sebab hasil observasi bahwa selama ini ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja. Informasi dari pihak kantor menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum memenuhi tuntutan organisasi. Hal ini menjadi tantangan bagi Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa untuk mempertahankan tingkat kehadiran pegawai, disamping itu terus berupaya agar tingkat kehadiran pegawai tersebut semakin meningkat. Penerapan budaya kerja tidak sepenuhnya berjalan sesuai dengan kenyataan. Rendahnya pegawai dalam mengatasi keluhan masyarakat, bekerja hanya selalu menunggu perintah dan minimnya inisiatif dalam memulai pekerjaan. Kestabilan tersebut akan menjadi

bukti bahwa Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa telah melakukan usaha yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mencoba untuk merumuskan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin ?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin ?
3. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin ?
4. Bagaimanakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin,
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Capil Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diberikan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini selain menambah wawasan ilmu pengetahuan juga memahami bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan positif bagi instansi terkait, agar dapat meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Civitas Akademika

Dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi untuk mempelajari tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2004. Performance Management, Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Arikunto, S. 2001. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. 2009. Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York: The Mc Graw Hill Companies, Inc.,.
- Ginting, R. 2018. Perancangan dan Pengembangan Produk. Medan: USU Press.
- Hasibuan, S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja. Bandung: Rosdakarya.
- NitiseMITO, Alex. S, 2002, Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Penerbit GhaliaIndonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku organisasi, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Jaya.
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Jaya.
- Siagian, P. Sondang 2001. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka. Cipta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.