

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN ILIR TIMUR I PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi dan Bisnis



Diajukan Oleh :

**SITI MULYANI
NPM. 1901110077**


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TIDINANTI
2023**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Siti Mulyani
Nnmor Pokok/NPM : 1901110077
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN ILIR TIMUR I
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :
Tanggal : .. APRIL .. 2023


Pembimbing I : Dr. Sari Sakarina, SE, MM
NIDN : 0214038501

Tanggal : .. APRIL .. 2023



Pembimbing II : Umi Hasannah, SE, MM
NIDN : 0220016002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : .. APRIL .. 2023

Ketua Program Studi
Tanggal : .. APRIL .. 2023



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


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

148 / PS / DFE / 23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Siti Mulyani
Nomor Pokok/NPM : 1901110077
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAY KECAMATAN ILIR TIMUR I
PALEMBANG

Penguji Skripsi

Ketua Penguji

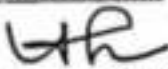
Tanggal : 11 April 2022

Ketua Penguji,


Dr. Sari Sakarina, SE, MM
NIDN : 0214038501


Tanggal : 11 April 2022

Penguji I,


Umi Hasanah, SE, MM
NIDN : 0220016002

Tanggal :

Penguji II,


Yeny Mayasari, SE, MM
NIDN : 0204078902

Mengetahui,

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

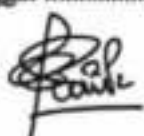
Tanggal : 11 April 2022



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

Ketua Program Studi

Tanggal : 11 April 2022


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Mulyani

NPM : 1901110077

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, Maret 2023


Siti Mulyani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Sukses adalah jumlah dari upaya kecil, yang diulangi hari demi hari”

“Jangan pernah melihat orang dari luarnya saja”

“Allah tidak akan Allah membebani hambanya di luar kebatasan hambanya”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Membahagiakan Orang Tua”

“ALLAH SWT segalanya bagi saya”

Ku persembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Kedua Orang Tua
- Saudara-saudaraku yang
Tercinta
- Almamaterku Tercinta

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiranvAllah SWT Karena atas berkat dan rahmatNya laporan ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis berharap laporan ini dapat membantu dan menambah wawasan bagi pembaca untuk menyusun Skripsi di kemudian hari.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, karena itu penulis berharap ada saran dan kritik yang bersifat mambangun agar penulis dapat memperbaiki laporan penulis kedepannya.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan pengarahan serta saran-saran dalam berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Bapak Syaiful Sahri, SE,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti .
3. Ibu. Mariyam Zanariah, SE,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Sari Sakarina. SE,MM. Selaku Pembimbing Utama.
5. Ibu Umi Hasanah. SE,MM. Selaku pembimbing Anggota/Kedua.

6. Bapak Agusrizal, A.p., M.Si Selaku Kepala Camat Ilir Timur I Palembang.
7. Untuk Kedua Orang Tuaku (Suwono & Mustika) serta Saudara-saudaraku Tercinta (M. Sodikin, Didi musdianto, Trisna Merdeka wati) yang sudah mendo'akan dan suport dari mulai kuliah hingga saat ini.
8. Untuk someone Special (Ego Saputra), yang selalu ada menemani di setiap suka dan duka selama kuliah dan menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh teman – temanku Tersayang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang sudah memberikan semangat dan dukungan serta do'anya.
10. Dan untuk almamaterku Tercinta Universitas Tirdinanti.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan skripsi ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Yarobbal ' Alamin.

Palembang, Maret 2023
Penulis
Siti Mulyani

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian beban kerja	9
2.1.2 Penyebab beban kerja.....	10
2.1.3 Dampak beban kerja	11
2.1.4 Indikator beban kerja	12
2.2 Lingkungan kerja.....	13
2.2.1 Pengertian lingkungan kerja.....	13
2.2.2 Jenis lingkungan kerja	14
2.2.3 Indikator lingkungan kerja.....	16
2.3 Disiplin kerja	20
2.3.1 Pengertian disiplin kerja	20
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	21
2.3.3 Bentuk-bentuk disiplin kerja	24
2.3.4 Pelaksanaan disiplin kerja.....	24
2.3.5 Indikator-indikator disiplin kerja.....	25
2.4 Kinerja pegawai.....	26
2.4.1 Pengertian kinerja pegawai.....	26
2.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.....	27
2.4.3 Karakteristik kinerja pegawai.....	29
2.4.4 Indikator – indikator kinerja pegawai.....	30
2.5 Penelitian terdahulu.....	31
2.6 Kerangka pikir.....	35
2.7 Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	37
3.1.1 Waktu penelitian	37
3.1.2 Tempat penelitian.....	37
3.2 Sumber dan Teknik pengumpulan data.....	38
3.2.1 Sumber data	38
3.2.2 Teknik pengumpulan data	39
3.3 Populasi, sampel dan Sampling penelitian	40
3.3.1 Populasi Penelitian	40
3.3.2 Sampel Penelitian	41
3.3.3 Sampling Penelitian.....	42
3.4 Rancangan Penelitian.....	42
3.4.1 Tahap perancangan	42
3.4.2 Tahap pelaksanaan	43
3.4.3 Tahap Pelaporan	43
3.5 Variabel dan Definisi operasional	43
3.5.1 variabel	43
3.5.2 Definisi operasional	52
3.6 Instrumen Penelitian.....	52
3.7 Teknik analisis Data	53
3.8 Uji Asumsi Klasik	56
3.9 Uji Simultan (Uji F)	57
3.10 Uji Hipotesis (Uji T).....	58
3.11 Sistematika Penulisan	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian.....	60
4.1.1 Gambaran umum perusahaan.....	60
4.1.2 Visi dan Misi.....	61
4.1.3 Struktur Organisasi dan pembagian tugas.....	63
4.1.4 Kegiatan	66
4.2 Gambaran Umum Responden.....	67
4.2.1 Responden Menurut Jenis kelamin.....	67
4.2.2 Responden Munurt Umur/usia	68
4.3 Hasil analisis data	69
4.3.1 Uji Validitas.....	69
4.3.2 Uji reabilitas	72
4.4 Analisis regresi linier berganda	74
4.4 analisis koefisien korelasi	76
4.6 Analisis determinasi	76
4.7 Uji Hipotesis.....	77
4.7.1 Uji secara Simultan.....	77
4.7.2 Uji secara Parsial	78

4.8 Pembahasan	80
4.8.1 pengaruh Beban Kerja ,lingkungan kerja, Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang.....	80
4.8.2 Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang.....	81
4.8.3 Lingkungan kerja Secara Parsial terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang.....	82
4.8.4 Disiplin kerja Secara Parsial terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Palembang.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN	84
5.2 SARAN	85

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Daftar pegawai.....	40
Tabel 3.3 Variabel dan definisi Operasional.....	51
Tabel 4.1 jumlah responden menurut jenis kelamin.....	67
Tabel 4.2 Jumlah responden menurut umur.....	68
Tabel 4.3 hasil uji validitas beban kerja.....	69
Tabel 4.4 hasil uji validitas lingkungan kerja.....	70
Tabel 4.5 hasil uji validitas disiplin kerja.....	70
Tabel 4.6 hasil uji validitas kinerja pegawai.....	71
Tabel 4.7 hasil uji reabilitas beban kerja.....	72
Tabel 4.8 hasil uji reabilitas lingkungan kerja.....	72
Tabel 4.9 hasil uji reabilitas disiplin kerja.....	73
Tabel 4.10 hasil uji reabilitas kinerja pegawai.....	73
Tabel 4.11 hasil uji regresi linier berganda.....	74
Tabel 4.12 hasil koefisien korelasi.....	76
Tabel 4.13 hasil koefisien determinasi.....	77
Tabel 4.14 hasil uji secara simultan.....	78
Tabel 4.15 hasil uji secara parsial.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur organisasi kecamatan Iir Timur L.....	63

ABSTRAK

Siti Mulyani, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ilir Timur I Palembang.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui (1) mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ilir Timur I Palembang (2) pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecamatan Ilir Timur I Palembang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *sampel jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian diperoleh F hitung sebesar 47,868 dengan signifikan 0,000. (2) Beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh t hitung beban kerja sebesar -7,367 dengan signifikan 0,000. (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh t hitung beban kerja sebesar 2,125 dengan signifikan 0,000. (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,547 dengan signifikan 0,000.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Siti Mulyani, Effect of Workload, Work Environment, Work Discipline on Employee Performance in Ilir Timur I District, Palembang.

The aims of the study were to find out (1) to know the effect of workload, work environment, work discipline on employee performance in Ilir Timur I District, Palembang (2) to know the effect of workload on employee performance, to know (3) the effect of work environment on employee performance, to know (4)) the effect of work discipline on employee performance. The research method used in this research is Ilir Timur I Palembang District. The sampling technique used is a saturated sample with a total sample of 40 people. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The analysis technique used in research to answer the hypothesis is multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1) workload, work environment, work discipline on employee performance. This is evidenced by the test results obtained F count of 47.868 with a significance of 0.000. (2) workload on employee performance. Based on the results of the partial test, it was obtained that the t workload was -7.367 with a significance of 0.000. (3) work environment on employee performance. Based on the results of the partial test, it was obtained that the t workload was 2.125 with a significance of 0.000. (4) work discipline on employee performance 0.547 with a significance of 0.000.

Keywords: Workload, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Siti Mulyani dilahirkan di Palembang pada tanggal 09 Mei 2001 dari Ayah Suwono dan Ibu Mustika yang merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 125 Palembang,

Sekolah SMP diselesaikan pada tahun 2016 di SMP N 23 Palembang.

Sekolah SMA diselesaikan pada tahun 2019 di SMA muhammadiyah

5 Palembang.

Dan melanjutkan di Program Manajemen Fakultas ekonomi Di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2020 penulis bekerja di SDN 248 Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu aset perusahaan merupakan penggerak utama atas jalannya produksi dan jasa, oleh karena itu adanya mutu dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai sangat diperlukan bagi suatu instansi. Berdasarkan hal tersebut, maka instansi harus memperhatikan efektifitas dan efisiensi kerja pada pegawainya, karena pegawai yang terdapat dalam instansi tersebut mempunyai potensi yang cukup besar yang perlu dimanfaatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin.

Neglasari, 2012, Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan profesionalitas akan dapat memajukan organisasi. Setiap pegawai dituntut untuk selalu optimal dalam Pengaruh

Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan . Mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya, namun begitu dengan pegawai kecamatan Ilir Timur I disisi lain seorang pegawai juga mempunyai batas kemampuan pada beban kerja yang dibebankan kepada mereka.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan, kondisi lingkungan yang tidak baik dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik dan non fisik. Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai

untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tenaga kerja seperti pegawai instansi biasanya memiliki batasan waktu kerja kurang lebih selama 8 jam. Keterbatasan waktu tersebut dengan beban kerja yang padat dapat menekan para pekerja merasa beban kerjanya terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai berkurang. Menurut Soetrisno (2011) Beban kerja adalah suatu proses/ kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan oleh seorang pekerja yang berada diluar kemampuannya untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Kapasitas seseorang ketika mengerjakan tugasnya sesuai harapan berbeda dengan yang terjadi saat itu. Perbedaan inilah yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Soetrisno (2011) Beban kerja adalah suatu proses/ kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Adapun, Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan oleh seorang pekerja yang berada diluar kemampuannya untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Kapasitas seseorang ketika mengerjakan tugasnya sesuai harapan berbeda dengan yang terjadi saat itu. Perbedaan inilah yang mencerminkan beban kerja.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai instansi itu sendiri, karena beban

kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006:122).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja begitu juga halnya jika terjadi di kecamatan Ilir Timur I Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I. (Tanjung, 2016).

Menurut Phida, 2017. lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan hal lainnya yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja.

Disiplin kerja harus dibentuk untuk dapat memaksimalkan kinerja seorang aparatur dalam sebuah instansi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor pendukung kinerja sumberdaya berkualitas. Tingkat kedisiplinan kerja mampu mempengaruhi

kualitas kinerja sehingga penting untuk mempertahankan disiplin kerja agar tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Tanpa disiplin kerja, proses kerja organisasi tidak akan terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan serta membawa dampak negatif sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan. Disiplin kerja digunakan untuk mengatur tindakan-tindakan pegawai dalam bekerja. Pegawai harus secara sadar tunduk dan taat pada peraturan- peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi kebaikan bersama dan tercapainya tujuan instansi.

Disiplin kerja tidak hanya untuk diterapkan oleh pegawai tingkat rendah saja, tetapi disiplin kerja juga harus diterapkan oleh pimpinan instansi dan semua pihak-pihak yang terlibat dalam proses kerja sehingga disiplin kerja bisa menjadi budaya dalam suatu instansi. Penegakkan disiplin kerja dan terbentuknya budaya kerja yang disiplin akan mampu menjadikan pegawai Kecamatan Ilir Timur I lebih taat aturan dan meningkatnya kualitas dan hasil kerja yang diberikan.

Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai Kecamatan Ilir Timur I sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian

fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai

Pada era yang sangat kompetitif saat ini dapat mengakibatkan adanya tuntutan perubahan terhadap tenaga kerja seperti penggunaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, penguasaan teknologi baru, perubahan dalam peraturan kerja dan tuntutan terhadap hasil kerja yang berkualitas. Tuntutan tersebut dapat menyebabkan suatu keadaan yang dapat menimbulkan beban terhadap pegawai. Oleh sebab itu, pembuatan penelitian dengan berjudul **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ilir Timur I.**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan Ilir Timur I ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kecamatan Ilir Timur I ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kecamatan Ilir Timur I ?

4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kecamatan Ilir Timur I ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui, mempengaruhi, dan membuktikan :

1. pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Ilir Timur I
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ilir Timur I
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ilir Timur I
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ilir Timur I

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kuliah maupun perusahaan. Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi peneliti yaitu dapat menambah wawasan tentang permasalahan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal kinerja pegawai sebuah perusahaan.
2. Bagi instansi pemerintahan yaitu dapat melihat bagaimana setiap pegawainya mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan mengevaluasi

hal-hal yang dianggap perlu untuk diperbaiki khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi akademik yaitu sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian tentang pentingnya beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- August W. Smith dalam Swatno dan Donni Juni Priarisa (2011:196) *manajemen kinerja pada instansi pemerintahan*.
- Ade, Christo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini. Skripsi. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin : Makassar*.
- Agustina Linda (2014). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Accounting analysis jurnal 2014. Universitas negeri semarang.
- Arika (2011). Jurnal artikel. *Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit*.
- Burhan Bungin (2012:53). Burhan Bungin.2012. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dhania utami 2010. Hubungan beban kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai. *Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Elizar & Tanjung, 2018. Pengaruh pelatihan, kometensi, lingkungan kerjaterhadap kinerja peghawai. *Maneggio:jurnal ilmiah magister manajemen*, I, 46-58.
- Farisi & Fani, (2019). Influence of work environment and work discipline on employee performance. In *internasional conference on global education VII* (pp. 69-81).
- Irawati & Carollina, (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai operator pada PT giken Precision indonesia. *Inovbiz: jurnal inovasi dan bisnis*, 5(1), 53-58
- Irawati, Rusda dan Carolline, dini Arimbi. (2017). *Analisis pengaruh beba kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken precision indonesia*. Jurnal Inovasi dan Bisnis.
- Mangkunegara (2002:68) dalam kuitpan (Setiawan, 2016:15). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja pegawai kantor dinas tenaga kerja kota makassar. Skripsi. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id>

- Mangkunegara (2013). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta : Refika Aditama
- Mathis, L., dan Jackson, H. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Moenir, H. AS, 2011. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Monika sinta .(2018). *Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan . studi pada pt. Galamedia bandung perkasa*. Artikel universitas komputer indonesia.
- Neglasari 2012, from <http://neglasaritangerang.blogspot.co.id/2012/11/pengertian-definisi-dan-arti-kecamatan.htm>
- Noorainy, Fitria. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal Of Management Review*.Volume 1 No. 2. Universitas Galuh.
- Pedoman penulisan Skripsi dan laporan akhir *fakultas ekonomi universitas tridinanti Palembang thn 2021*
- Phida, 2017. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di wisata alam kalibaru*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi (2014), *manajemen sumber daya manusia : Kebijakan kinerja karyawan : Kiat membangun organisasi kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press: Jakarta
- Sedarmayanti dalam Desi (2015,25). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesatu, Bandung: pustaka setia.
- Singodimedjo dan Sutrisno (2017: 94). *Manajemen sumber daya berbasis manusia*. Jakarta : Kencana

- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Kediri : Penerbit Andi.*
- Sugiyono. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Jakarta: Kencana Prenada Media Group*
- Sugiyono(2011:80).http://repository.upi.edu/203/6/S_PJKR_0802558_CHAPTER%2003.pdf
- Sugiyono(2011:81).http://repository.upi.edu/203/6/S_PJKR_0802558_CHAPTER%2003.pdf
- Sunyoto, Danang (2015,38). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pt buku seru.
- Soetrisno wijaya (2011) *.Beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan.*
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Kediri : Penerbit Andi.*
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber daya manusia Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.