# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR



### **SKRIPSI**

NAMA : AGE SETIAWAN

NIM : 212019180

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS TAHUN 2023

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Di ajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



NAMA : AGE SETIAWAN

NIM : 212019180

## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS TAHUN 2023

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama

: Age Setiawan

NIM

: 212019180

Konsentrasi

: Sumberdaya Manusia

Judul Skripsi

: Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan

Kabupaten Ogan Komering Ilir

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

 Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.

- Karya tulis ini adalah mumi gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudia hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Ja

Age Setiawan

## Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul

: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Kabupaten

Ogan Komering Ilir

Naman

: Age Setiawan

NIM

: 212019180

Fakultas

: Ekonomi dan bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I

Kholillah, S.E., M.Si NIDN. 0201106001

Pembimbing II

Eni Cahyani, S.E., M.Si NIDN, 0216128102

Mengetahui, Dekan

Program Studi Manajemen

### MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **MOTTO:**

- "Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung" (Q.S. Ali 'Imran:104)
- 2. "Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya" (Mahatma Gandhi)

### PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- Kedua orang tua saya, Ayah
   Santi dan Ibu Erna yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
- Ketiga saudara saya kakak Sasli dan Elisa, Adik saya Tari Pratiwi
- Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



### Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayah Santi dan Ibu Erna tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bpk Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Sekertaris Proram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 4. Ibu Kholillah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyususnan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skrispi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
- 5. Ibu Umi Kalsum, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
- 6. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si sebaai dosen penelaah ujian Seminar Proposal.
- 7. Responden Kantor Camat Pampangan yang sudah membantu dalam proses penelitian.
- Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 9. Keluarga tercinta, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku. Kepada seluruh temanteman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta

dukungan dan Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan

skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusuna skrispi

ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis

mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam

menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2023

Age Setiawan

viii

## **DAFTAR ISI**

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PRAKATA	V
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	27

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampling	31
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
Daftar Pustaka	64
Lampiran	66

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1 Hasil Prariset	۷
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	27
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	41
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	43
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	44
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasatkan Usia	47
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	48
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	52
Tabel IV.12 Hasil Jawaban RespondenVariabel Motivasi Kerja	55
Tabel IV.13 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel IV.14 Coefficients Regresi Linear Berganda	60
Tabel IV.14 Uji Koefesien Determinasi	62

### **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Age Setiawan<sup>1</sup>, Kholilah<sup>2</sup>, Eni Cahyani<sup>3</sup>

agesetiawannn@gmail.com

### **ABSTRAK**

Age Setiawan/21201980/2023/Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi penelitian di Kantor Camat Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir berjumlah 32 pegawai dan sampel yang digunakan sebanyak 32 pegawai. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pampangan. Sumbangan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pampangan adalah sebesar 60,8% dan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Age Setiawan<sup>1</sup>, Kholilah<sup>2</sup>, Eni Cahyani<sup>3</sup>

agesetiawannn@gmail.com

### **ABSTRACT**

Age Setiawan/21201980/2023/The Influence of the Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Employees at the Pampangan Sub-district Office, Ogan Komering Ilir Regency /Human Resource Management.

This study aims to determine the influence of the work environment, work motivation, and work discipline on the performance of employees in the Pampangan sub-district office, Ogan Komering Ilir district. The type of research used is associative research. The variables used are work environment, work motivation and work discipline as independent variables and employee performance as the dependent variable. The research population at the Pampangan sub-district office, Ogan Komering Ilir Regency, consisted of 32 employees and the sample used was 32 employees. The sampling technique used is saturated sampling. The data used is primary data. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis with a significant level of 5%. The results of the study show that There is a significant influence of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of the employees of the Pampangan District Office. The contribution of the influence of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of employees of the Pampangan District Office is 60.8% and the remaining 39.2% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

### **BABI**

### **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama bagi keberhasilan dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan setiap tujuan yang ada di organisasi dapat tercapai dengan baik. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu pimpinan di sebuah organisasi wajib memperhatikan dan mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya.

Sutrisno (2016:172) Kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek, kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi. Namun sebaliknya jika kinerja pegawai buruk maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan menghambat proses pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja di suatu organisasi. Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada ahirnya dapat meningkatkan kinerja di organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi untuk para pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi untuk para pegawai, maka hal ini dapat menjamin suatu keberhasilan di organisasi dalam mencapai tujuannya. Afandi (2018:23) motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selain itu faktor disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan. Jufrizen dan hadi (2021:43) Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berprilaku baik dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima

Berdasarkan penjelasan berbagai teori di atas lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja menurun maka akan membuat kinerja pegawai pada akhirnya menyebabkan hasil kerja yang tidak baik. Maka dari itu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Camat Pampangan berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya khususnya kebutuhan masyarakat Kecamatan Pampangan. Pimpinan kantor camat pampangan tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan kinerja sesuai dengan harapan yang ingin dicapai khususnya di Kecamatan Pampangan.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 responden untuk memperoleh informasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Pampangan. Berdasarkan pra riset tersebut maka diperoleh data pra riset sebagai berikut.

Tabel I.1
Data Pra Riset Pegawai Kantor Camat Pampangan

	Data I la Risci I egawai Kantoi Camat I ampangan					
No	Pernyataan	Ya	Tidak			
	Kinerja Karyawan					
1	Pegawai sudah mecapai kualitas dan kuantitas (jumlah) target pekerjaan yang ditetapkan	13	17			
2	Pegawai inisiatif dalam bekerja khususnya dalam hal penanganan masalah pekerjaan	11	19			
3	Pegawai selalu menunjukan sikap semangat saat bekerja Lingkungan Kerja	14	16			
4	Pegawai merasa nyaman dengan penerangan di tempat bekerja	10	20			
5	Pegawai merasa nyaman dengan warna ruangan	11	19			
6	Penataan ruangan seperti meja kursi dan lain-lain memudahkan pegawai saat bekerja Motivasi	7	23			
7	Prestasi yang pegawai capai saat ini sudah sangat memuaskan	11	19			
8	Pegawai mendapatkan pujian dan dukungan dari atasan atas hasil kerja yang baik	9	21			
	Disiplin Kerja					
9	Pengawasan selalu dilakukan oleh atasan pada tingkat kedisiplinan karyawan	8	22			
10	Sanksi hukuman yang diberikan membuat pegawai jera dalam melanggar aturan	12	18			
11	Tindakan tegas dilakukan kepada karyawan yang melanggar aturan	9	21			

Sumber : Pegawai Kantor Camat Pampangan 2022

Berdasarkan tabel I.1 di atas maka ditemukan fenomena kinerja pegawai yaitu, ada 17 dari 30 pegawai menyatakan belum mencapai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang ditetapkan, ada 19 dari 30 pegawai menyatakan kurang berinisiatif khususnya dalam hal penanganan masalah pekerjaan, dan ada 16 dari 30 pegawai yang tidak menunjukan sikap semangat saat bekerja.

Permasalahan mengenai fenomena ini peneliti mengidentifikasi adanya beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan tabel I.1 di atas maka ditemukan fenomena lingkungan kerja yaitu, ada 20 dari 30 pegawai menyatakan tidak nyaman dengan penerangan di tempat bekerja, ada 19 dari 30 pegawai menyatakan tidak nyaman dengan warna ruangan di tempat bekerja, dan ada 23 dari 30 pegawai menyatakan penataan di ruangan seperti meja, kursi dan lain-lain tidak memudahkan pegawai saat bekerja. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja, jika lingkungan kerja tidak baik maka akan membuat pegawai tidak nyaman saat bekerja.

Berdasarkan tabel I.1 di atas maka ditemukan fenomena motivasi kerja yaitu, ada 19 dari 30 pegawai menyatakan tidak puas dengan prestasi yang dicapainya, da nada 21 dari 30 pegawai menyatakan tidak mendapatkan pujian dan dukungan atas hasil kerja baik. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan kepuasan atas hasil kerja yang dicapai. Motivasi sebagai keinginan mencapai tujuan secara optimal yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan tabel I.1 di atas maka ditemukan fenomena disiplin kerja yaitu, ada 22 dari 30 pegawai menyatakan pengawasan selalu dilakukan oleh atasan pada tingkat kedisiplinan karyawan, ada 18 dari 30 pegawai menyatakan sanksi hukuman yang diberikan tidak membuat pegawai jera dalam melanggar

aturan, dan ada 21 dari 30 pegawai menyatakan tindakan tegas dilakukan kepada karyawan yang melanggar aturan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu adakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pampangan?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pampangan.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua piak yang bersangkutan antara lain :

### 1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama menyangkut Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan.

### 2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Penelitian ini berharap dapat menjadi masukan bagi Kantor Camat Pampangan terutama tentang berkaitannya dengan hal-hal yang mengyangkut tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan.

## 3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, informasi dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, *I*(1), 65-84.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2), 144-150
- Arif, M, Syaifani, P. E. Siswandi, Y, & Jufrizen, J (2019). Effect of Compensation and Discipline on Omployee Perfomance. Proceeding of The 3<sup>rd</sup> International Conference on Accounting. Business & Economics(UII-ICABE 2019) (pp.263-276).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Journal Business and Management, 121-125.
- Jufrizen, J. & Hadi, F. P. (2021) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui as an Intervening Variable. *Procedings* of AICS-Social Sciences (pp. 441-446)
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinja Pegawai Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, I(1),27-34
- Kasmir, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. 2017. Psikologi industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Naziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2. No. 2.
- Rivai, V, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Rajawali Pers
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia:* Jakarta: Bumi Aksara.
- Suaidi, C., Hadiyati, E., & Mulyono, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pa Dinas Ketahanan Pangan Kota Batu. Jurnal Pendidikan & Budaya.
- Sudiman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Parawisata Kabupaten Bantul. *Jurnal Ilmiah Parawisata dan Perhotelan, Vol. 3 No. 1*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* dan R&D. Bandung PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supomo, R. & Nurhayati, Eti. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam Jakarta: Prenada Media Group
- Trianto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tanggerang. Jurnal Riset Manajemen, Vol.9, No. 1, 48-56.
- Winardi. 2016. *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa
- Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press