PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SIMO KABUPATEN BOYOLALI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manjemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia

Diajukan oleh :

OKTAVIA KURNIAWATI

NIM. 1721100071

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA

KLATEN

JULI 2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SIMO KABUPATEN BOYOLALI

Diajukan Oleh

OKTAVIA KURNIAWATI

1721100071

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada Tanggal ....19 Juli 2021

Pembimbing Utama	**Pembimbing Pendamping**
Abdul Haris, S.E.,MM.,M.Pd	**Anis Marjukah, S.E.,MM**
NIK. 690 098 194	**NIK. 690 994 143**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SIMO KABUPATEN BOYOLALI

Diajukan Oleh

OKTAVIA KURNIAWATI

1721100071

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada Tanggal ....19 Juli 2021.....

Ketua	**Sekretaris**
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc	**Dr. Abdul Hadi, M.Si**
NIK. 690 208 290	**NIK. 690 301 251**
Pembimbing Utama	**Pembimbing Pendamping**
Abdul Haris, S.E.,MM.,M.Pd	**Anis Marjukah,S.E.,MM**
NIK. 690 498 200	**NIK. 690 994 143**

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK. 690 208 290

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : OKTAVIA KURNIAWATI

NIM : 1721100071

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judu : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SIMO KABUPATEN BOYOLALI

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 10 Juli 2021

Penulis,

Oktavia Kurniawati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan Karunianya, sehingga penulis dpat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat islam.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya :

1. Kedua orang tua saya tercinta, yaitu Ibu Kismi Yuliastuti dan Bapak M. Ali Basuki yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan penuh selama menempuh pendidikan ini. Terima kasih atas doa yang selalu tercurah serta nasehat yang tidak akan pernah kulupa.
2. Kedua adik saya, Gelegar Andika dan Marshel Rizki Pramudita yang sering membantu dalam segala hal.
3. Personil Keluarga Cemana Brilian, Putri, Fadilah, Zulfa dan Ramadhani, teman seperjuang saya menempuh Gelar Sarjana dan tempat dimana kita bercerita dan bertukar pikiran.
4. Sahabat-sahabat saya Farida, Tias, Ilyas, Danang Wijanarko, yang selalu menemani saya refresing dari banyaknya pikiran.
5. Dan teman dekat saya Elwin yang selalu memberikan motivasi dan nasihat
6. Untuk seluruh teman-teman saya di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2017, terima kasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan atas solidaritas yang luar biasa.
7. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan bisa bermanfaat untuk kemudian hari.

8. Pimpinan dan pegawai Kecamatan Simo Kabupaten Botolali yang telah memberikan izin melakukan penelitian dan membantu proses pengambilan data.

9. Untuk semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semuanya. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan kalian serta dimudahkan dan diberkahi selalu. Aamiin

MOTTO

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap." (QS. Al-Insyirah,6-8)

"Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain"

MAN JADDA WAJADA

(Siapa yang bersungguh-sungguh pasti berhasil)

MAN SHABARA ZHAFIRA

(Siapa yang bersabar pasti beruntung)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat r hmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali" dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan limpahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi semua umat, yang kita nantikan syafa'atnya di hari kiamat kelak dan semoga kita diistiqomahkan menjalankan sunnah-sunnah beliau.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman maupun pengetahuan yang dimiliki, sehingga skripsi ini masih dikatakan belum sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Dalam penyusunan skripsi ini bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. Sutrisno Badri, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Ketua Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten

4. sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Hj. Anis Marjukah, SE, MM, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.

7. Bapak Waluyo Jati, S.sos.,MM selaku Camat Simo Kabupaten Boyolali yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyusunan skripsi ini serta memberikan saran tentang banyak hal.

8. Seluruh Pegawai/staff Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali yang telah membantu mengisi kuesioner.

9. Terkhusus kedua orang tua saya tercinta, yaitu Ibu Kismi Yuliastuti dan Bapak M. Ali Basuki yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan penuh selama menempuh pendidikan ini.

10. Sahabat seperjuangan dan semua teman-teman jurusan Manajemen khususnya Manajemen B dan Manajemen SDM Angkatan 2017 yang tidak dapat disebutkan semuanya.

11. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk pengembangan lebih lanjut. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan doa, semangat, bantuan dan bimbingannya. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Klaten, 10 Juli 2021

Penulis,

Oktavia Kurniawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL **1**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iv**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**

MOTTO ..... **vii**

KATA PENGANTAR ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

ABSTRAK ..... **xvi**

BAB I **1**

PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Alasan Pemilihan Judul 5

1.3 Penegasan Judul 6

1.4 Pembatasan Masalah 7

1.5 Rumusan Masalah 7

1.6 Tujuan Penelitian 8

1.7 Manfaat Penelitian 8

1.8 Sistematika Penulisan Laporan 9

BAB II **11**

TINJAUAN PUSTAKA **11**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2.3 Disiplin kerja 17

2.4 Motivasi Kerja 20
2.5 Kinerja Pegawai 24
2.6 Penelitian Terdahulu 27
2.7 Kerangka Pemikiran 31
2.8 Hipotesis 32
BAB III 33
METODOLOGI PENELITIAN 33
3.1 Desain Penelitian 33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 33
3.3 Populasi dan Sampel 34
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian 35
3.5 Sumber Data 40
3.6 Metode Pengumpulan Data 40
3.7 Teknik Analisis Data 41
3.8 Metode Analisis Data 46
BAB IV 46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian 46
4.2 Analisis Deskriptif 50
4.3 Analisis Data 54
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian 63
BAB V 67
KESIMPULAN DAN SARAN 67
5.1 Kesimpulan 67
5.2 Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 71
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu 27
Tabel 4.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin 50
Tabel 4.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Usia 51
Tabel 4.3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 52
Tabel 4.4 Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja 53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas 54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas 56
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 57
Tabel 4.8 Hasil Uji t 59
Tabel 4.9 Hasil Uji F 61
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran 31
Gambar 4.3 Stuktur Organisasi Kantor Kecamatan Simo Boyolali 49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 : Tabulasi Data

Lampiran 6 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Reponden

Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 9 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 10 : Distribusi r Tabel

Lampiran 11 : Distribusi t Tabel

Lampiran 12 : Distribusi F Tabel

ABSTRAK

Oktavia Kurniawati, 1721100071. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali yaitu sebanyak 30 pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 20. Analisis ini meliputi analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali. Secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali. Variabel disiplin kerja paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 78,9% dan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki organisasi. Salah satu modal kerja dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat di tentukan oleh unsur manusia.

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Hasibuan (2001) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kecamatan merupakan organisasi perangkat daerah sebagaimana disebutkan dalam pasal 120 ayat (2) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan: “Perangkat daerah kabupaten atau kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan.” Selanjutnya pasal 126 ayat (2) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut menyebutkan, kecamatan dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Sedangkan ayat (3) menyebutkan: Selain tugas sebagaimana dimaksud

pada ayat (2) camat juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi:

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum.
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa/atau kelurahan.

Pelaksanaan tugas Camat dibantu oleh Sekretariat Kecamatan yang dipimpin oleh seorang sekretaris camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat. Selain itu dibantu oleh beberapa seksi yang masing-masing seksi dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada camat. Sekretaris camat, dan para kepala seksi di lingkungan kecamatan, merupakan pejabat pelayanan publik. Oleh karena itu, mereka dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat.

Sebagai pejabat pelayanan publik dituntut untuk menunjukkan kepemimpinan yang baik dalam menjalankan tugas pelayanan dan memiliki daya tanggap serta menunjukan sikap yang sopan dalam melayani masyarakat. Di samping itu untuk dapat menjalankan tugas dengan baik perlu adanya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja seluruh staf/pegawai.

Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Simanjuntak dan Calam, 2015). Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Kantor Kecamatan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dalam sebuah instansi juga sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang nyaman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas.

Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana organisasi mampu memanajemenkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja fisik atau aspek-aspek lainnya.

Disisi lain, Keberadaan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan 2008). Adanya motivasi yang kuat dari seorang pegawai merupakan langkah awal dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan tindakan. Karena motivasi itu sendiri merupakan kegiatan yang memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi pelayanan publik juga dapat mendorong seorang pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, karena motivasi merupakan kecenderungan yang timbul dari diri seseorang untuk memberikan pelayanan yang didasarkan untuk memenuhi kepentingan orang lain serta untuk menyumbangkan darma baktinya kepada kesejahteraan masyarakat. Motivasi pelayanan publik yang baik/positif akan melahirkan aparatur sipil yang kompeten dan berdedikasi, loyalitas tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja, prestasi kerjanya, dan tercapainya tujuan organisasi.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif hal tersebut tidak hanya didorong dengan lingkungan kerja dan motivasi saja tetapi dengan mempunyai kedisiplin kerja yang tinggi. Dalam penelitian Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu tingkat kedisiplinan dapat dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai, ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja dan kedisiplinan memakai seragam. Kriteria tersebut berdasarkan tanggung jawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kantor lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas kantor. Tetapi penegakkan disiplin yang terlalu tinggi juga bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap Pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali. Karena kondisi internal Kecamatan Simo yang pada saat ini kurang mendapat dukungan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, masih ada beberapa pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang diijinkan, dan adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menjalankan tugasnya. Selain itu kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk menerapkan kedisiplinan bagi pegawai dan memotivasi bawahan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SIMO KABUPATEN BOYOLALI".**

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diangkat penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini di dasari oleh alasan :

1.2.1 Alasan Objektif

a. Karena kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan instansi, maka penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo kabupaten Boyolali.

1.2.2 Alasan Subjektif

a. Penulis Ingin memberikan informasi kepada publik mengenai Kinerja pegawai kantor kecamatan jika terdapat faktor yang mempengaruhi seperti faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.
b. Penulis optimis penelitian ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu karena penelitian ini di dukung tersedianya data-data dari berbagai literatur yang dibutuhkan yang digunakan penulis sebagai referensi.

1.3 Penegasan Judul

Dalam rangka menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka berikut disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penelitian ini:

1. **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

2. **Disiplin Kerja**

Dalam penelitian Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu tingkat kedisiplinan dapat dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai, ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja dan kedisiplinan memakai seragam.

3. **Motivasi Kerja**

Keberadaan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan 2008).

4. Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Simanjuntak dan Calam, 2015).

1.4 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting bagi suatu penelitian yang berguna untuk menjadikan penelitian terarah pada masalah tertentu. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penulis membatasi obyek yang diteliti. Penulis hanya menguji Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Simo kabupaten Boyolali.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali.

1.7 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaaat sebagai berikut:

1.7.1 Bersifat Teoritis :

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan disiplin kerja yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.7.2 Bersifat Praktis

a. Bagi penulis

Bagi Penulis selain untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Simo Boyolali, juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (skripsi).

b. Bagi kantor kecamatan

Bagi kantor kecamatan Simo Boyolali, hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan kecamatan Simo Boyolali.

c. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

1.8 Sistematika Penulisan Laporan

Penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Materi pembahasan dari masing-masing bab tersebut dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian paling awal dalam penulisan yang menguraikan latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang mendukung penulisan skripsi yang meliputi uraian secara teoritis terhadap masalah penelitian.

Beberapa pokok bahasan diantaranya terdiri dari manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknikanalisis data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhdap kinerja pegawai kantor Kecamatan Simo Boyolali. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian secara simultan yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi liner berganda maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan identifikasi dari seluruh responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (73%) dari total responden, sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (30%), dengan mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 14 orang (47%), dan mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang (40%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuisioner penelitian variabel Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374).
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari kuisioner variabel Lingkungan kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3),dan Kinerja pegawai (Y) menunjukkan Cronbach's Alpha > 0,60 yang berarti semua pernyataan dari kuisioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 2{,}057+0{,}201X_1+0{,}434X_2+0{,}281X_3+e$. Menunjukkan bahwa konstanta 2,057 berarti tanpa ada variabel X_1

(Lingkungan Kerja), X_2 (Disiplin Kerja), dan X_3 (Motivasi Kerja) maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 2,057 satuan kinerja.

5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,894 dan nilai signifikansi sebesar 0,379. Karena nilai t_{hitung} 0,894 < t_{tabel} 2,056 dan nilai signifikansi 0,379 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini H_1 yang berbunyi ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai ditolak.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,823 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Karena nilai t_{hitung} 2,823 > t_{tabel} 2,056 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini H_2 yang berbunyi ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai diterima.
7. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,706 dan nilai signifikansi sebesar 0,100. Karena nilai t_{hitung} 1,706 < t_{tabel} 2,056 dan nilai signifikansi 0,100 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini H_3 yang berbunyi ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai ditolak.
8. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,174dengan signifikan 0,000. Hal ini membuktikan bahwa f_{hitung} = 37,174 lebih besar dari f_{tabel} = 2,975 sedangkan taraf signifikansi = 0,000 lebih kecil dari alpha pada taraf 5% atau 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan H_4 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

9. Berdasarkan data yang telah diolah, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) sebesar = 0,789 atau (78,9%). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 78,9%, sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi masukan sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Kecamatan Simo Boyolali

   Untuk dapat terus menumbuhkan motivasi kerja yang inspiratif dalam peningkatan kinerja pegawai dengan cara mendorong pegawainya dalam mencapai tujuan bersama, sehingga dapat meningkatkan kualitas pimpinan agar bisa mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Serta juga disiplin kerja harus dibuat sebaik mungkin demi terciptanya rasa tanggung jawab akan sebuah pekerjaan dan dapat menciptakan suasana kantor yang nyaman dan kondusif, sehingga dapat menimbulkan citra perusahaan atau instansi yang baik dimata masyarakat Kecamatan Simo Boyolali.

2. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai yang telah dibahas oleh penulis satu dengan dimensi dan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk masyarkat akan semakin berkembang dan bermanfaat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh lagi penelitian tentang kinerja pegawai Kantor Kecamatan Simo Boyolali dan memilih organisasi/perusahaan dengan jumlah responden lebih banyak lagi dari penelitian ini, sehingga jumlah sampel dapat signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakrik*. Yogyakarta: Bina Aksara.

Crystalia, Ones Gita. 2015. *Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo*. Skripsi. Yogyakarta: UNY.

Dwi Septianto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pataya Semarang)*. Skripsi dipublikasikan.

Flippo B. Edwin, Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hardiyansyah. 2011. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta : Gava Media

Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Aliza Halmor. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan*. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area Medan.

Khasanah, Khusnul. 2015. *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Di Kota Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Moenir, H.A.S. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia.* PT Bumi Aksara, Cet. 5, Jakarta.

Moenir, H.A.S.2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung

Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalia*. Kudus : Ghalia Indonesia.

Perry J.L. Hondeghem A. 2008. *Motivation In Public Management: The Call Of Public Service*. Oxford University Press.

Priyono. 2015. *Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya).* An International Journal, ISSN: 2454-2504

Rivai, Veithza. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagi

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sari, Mutiara Purwa. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi*. Skripsi. Bekasi: STIE Pelita Bangsa.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin KerjaKaryawan dan BudayaOrganisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UNDIP.

Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Vandenabeele W. 2008. *Development of The Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry"s Meaurement Instrument. International Public* Management Journal, vol 11, no 1, pp143-167.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajawali Pres.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.