

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
TANJUNG PANDAN KABUPATEN BELITUNG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: AFDI PRANATA

NIM: 115190035

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
TANJUNG PANDAN KABUPATEN BELITUNG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: AFDI PRANATA

NIM: 115190035

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Atdi Pranta

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190035

Program Studi : Manajemen

Alamat : 

Telp:

HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 9-7-2023



Atdi Pranta

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AFDI PRANATA
NIM : 115190035
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI , KEPEMIMPINAN ,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN TANJUNG PANDAN
KABUPATEN BELITUNG

Jakarta, 3 Juli 2023

Pembimbing,



(Edalmen , S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AFDI PRANATA
NIM : 115190035
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANJUNG PANDAN KABUPATEN BELITUNG

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Juli 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.
2. Anggota Penguji : Edalmen, S.E., M.M.
Drs. M. Tony Nawawi, M.M.

Jakarta, 24 Juli 2023

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) AFDI PRANATA 115190035

(B) *THE INFLUENCE OF MOTIVATION, LEADERSHIP, AND WORK ENVIRONMENT ON WORKING DISCIPLINE OF EMPLOYEES OF TANJUNG PANDAN OFFICE, BELITUNG DISTRICT*

(C) XVII + 96 Pages, 21 Table, 2 Pictures, 3 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the influence of motivation, leadership and work environment on work discipline. The number of samples used in this study were 63 respondents. the sampling method used in this study uses a saturated sampling technique. The data analysis method in this study is partial least square - structural equation modeling (PLS-SEM). This study uses smartPLS software as a means of data processing. The results showed that motivation had a positive and significant effect on work discipline, leadership had a positive and significant effect on work discipline, work environment had a positive and insignificant effect on work discipline. Suggestions for future researchers are expected to increase the number of samples and research variables, because the more samples and variables there are, the resulting data will be more varied. As well as preparing the right dimensions and indicators according to office conditions in order to get the desired results.*

(F) *Keywords: Motivation, Leadership, Work Environment, Work Discipline*

(G) *References 52 (2001-2022)*

(H) *Edalmen, S.E., M.M.*

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) AFDI PRANATA 115190035

(B) PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANJUNG PANDAN KABUPATEN BELITUNG

(C) XVII + 96 Halaman, 21 Tabel, 2 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 responden. metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *partial least square - structural equation modeling* (PLS-SEM). Penelitian ini menggunakan *software* smartPLS sebagai sarana pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel dan variabel penelitian, karena semakin banyak sampel dan variabel yang ada maka data yang dihasilkan akan lebih bervariasi. Serta menyiapkan dimensi dan indikator yang tepat sesuai dengan kondisi kantor agar mendapatkan hasil yang diinginkan.

(F) Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

(G) Daftar Acuan 52 (2001-2022)

(H) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Do the best, and let god to the rest”

HALAMAN PERSEMBAHAN

- 1. Almamater**
- 2. Orang Tua dan Keluarga**
- 3. Diri Sendiri**
- 4. Teman dan Kerabat**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan , dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung”. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik untuk menggapai gelar sarjana pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini banyak mendapat dukungan, bimbingan, dan kemudahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Edalmen, S.E, M.M.. Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, tenaga, saran, dan pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widaotmojo, S.E., MM., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Andi. Selaku Kepala Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kantornya.
5. Segenap dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah mendidik penulis serta memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Orang tua yang telah membiayai kuliah penulis, selalu memberikan semangat dan dukungan secara terus menerus agar skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
7. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan selama perkuliahan, khususnya Fatimah , Alin , Yuni , Lia , Ari dan yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu, atas kebersamaan dan dukungan hingga saat ini.
8. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan sangat membantu menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 09 Juli 2023

Afdi Pranata

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8

A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Douglas McGregor's <i>Theory X and Theory Y</i>	8
2. Motivasi	9
3. Kepemimpinan	11
4. Lingkungan Kerja	13
5. Disiplin Kerja.....	14
B. Definisi Konseptual Variabel	17
1. Motivasi	17
2. Kepemimpinan	17
3. Lingkungan Kerja	18
4. Disiplin Kerja.....	19
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	20
1. Kaitan Antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja.....	20
2. Kaitan Antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	21
3. Kaitan Antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	22
4. Penelitian yang Relevan	23
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	27
1. Kerangka Pemikiran.....	27
2. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Desain Penelitian	29
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel	29
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	30
1. Motivasi Kerja	30
2. Kepemimpinan	31

3. Lingkungan Kerja	31
4. Disiplin Kerja.....	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
E. Analisis Data	33
1. <i>Outer Model</i>	33
2. <i>Inner Model</i>	35
F. Uji Asumsi Analisis Data	35
1. <i>Normed Fit Index</i>	36
2. Q Square	36
3. F Square.....	36
G. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	36
1. Pengujian Validitas	36
2. Pengujian Reliabilitas.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Subjek Penelitian	41
1. Jenis Kelamin.....	41
2. Umur.....	42
3. Lama Bekerja.....	42
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
1. Motivasi	43
2. Kepemimpinan	44
3. Lingkungan Kerja	45
4. Disiplin Kerja.....	47
C. Hasil Analisis Data	47
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48

2. Uji Q Square	48
3. Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	49
4. Uji <i>Goodness of Fit</i>	49
5. Uji Hipotesis	50
D. Pembahasan	52
1. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	52
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	53
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.....	54
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	77
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tingkat Disiplin Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja.....	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan	31
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	31
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja	32
Tabel 3.5 <i>Outer Loading</i>	37
Tabel 3.6 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	38
Tabel 3.7 <i>Composite Reliability</i>	39
Tabel 3.8 <i>Cronbach's Alpha</i>	39
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi.....	43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin kerja.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Q Square (Q^2)	48
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	27
Gambar 3.1 <i>Loading Factor</i>	37
Gambar 4.1 <i>Bootstrapping</i>	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	65
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	67
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aspek yang menggerakkan dan menjalankan kegiatan operasional sebuah organisasi. Apabila sumber daya manusia memiliki permasalahan, maka organisasi ini tidak akan bisa berkinerja dengan baik. Salah satu permasalahan yang sering terjadi pada sumber daya manusia di Indonesia adalah tingkat kedisiplinan yang masih rendah.

Disiplin menjadi salah satu penilaian kantor terhadap karyawan. Hal ini yang membuat banyak kantor-kantor baik pemerintahan ataupun swasta yang menerapkan sistem KPI (*Key Performance Indicator*) di kantor mereka untuk menentukan tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Siswanto (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tentunya dari penjabaran di atas, terlihat bahwa disiplin adalah hal yang penting bagi kantor karena disiplin berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan kinerja kantor. Oleh karena itu, apabila disiplin karyawan dalam sebuah kantor buruk, maka akan sangat berdampak buruk juga terhadap kelangsungan kantor.

Salah satu pihak yang perlu memiliki tingkat disiplin tinggi adalah karyawan atau pegawai negeri sipil. Kedudukan dan peran pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang berfungsi sebagai pegawai

negeri harus memberikan pelayanan yang adil kepada masyarakat berdasarkan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam rangka memobilisasi bawahan untuk memungkinkan mereka memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka untuk berpartisipasi secara efektif dan efisien dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan masyarakat.

Tentunya, disiplin ini menjadi salah satu faktor yang krusial pada kepegawaian negeri sipil karena selain tanggung jawabnya untuk melayani masyarakat, juga sebagai teladan bagi masyarakat untuk menunjukkan kualitas dari pegawai negeri sipil di Indonesia. Disiplin karyawan sendiri menurut McCarter (2022) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Motivasi karyawan adalah salah satu pendekatan yang digunakan manajer untuk menjadi lebih efisien dalam pengelolaan karyawan. Motivasi karyawan didefinisikan sebagai mengidentifikasi kebutuhan atau keinginan yang memberikan tujuan, arah, dan keinginan untuk berprestasi, dalam diri seseorang. Saat seorang karyawan merasakan adanya motivasi dalam bekerja, mereka cenderung akan bekerja semaksimal mungkin untuk dapat mencapai apa yang menjadi alasan mereka untuk bekerja. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja karena mereka khawatir jika mereka tidak disiplin, ada kemungkinan mereka bisa saja diganti dan membuat karyawan kehilangan apa yang menjadi motivasi mereka untuk bekerja.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pemerintahan dan keinginan pegawai akan mendorong dalam peningkatan disiplin kerja pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan. Dalam

pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya dalam kegiatan mereka sedemikian rupa sehingga mereka diharapkan bekerja sama dengan pekerjaan yang ditugaskan untuk mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena masalah perusahaan berbeda-beda, pemimpin harus dapat menerapkan gaya manajemen yang juga berbeda-beda sesuai dengan situasi. Saat pemimpin memiliki watak yang baik dan mampu memimpin karyawan dengan baik, maka karyawan akan lebih menghargai atasan mereka, salah satunya adalah dengan cara terus menjaga kedisiplinan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, semakin tinggi kualitas pemimpin dalam perusahaan, maka akan semakin baik kedisiplinan dalam perusahaan itu sendiri.

Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai total faktor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan bersifat kondusif dan nyaman untuk karyawan bekerja, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga secara tidak langsung akan membentuk kedisiplinan di ruang kerja.

Subjek yang akan diteliti adalah pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung. Alasan dari pemilihan pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung adalah dikarenakan terdapat temuan mengenai buruknya disiplin karyawan di Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung. Hal ini terbukti dari data berikut:

Tabel 1.1 Data Tingkat Disiplin Karyawan

Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah Jam Terlambat	Ketepatan Waktu
September 2022	63	7	53 Menit	88%
Oktober 2022	63	7	49 Menit	88%
November 2022	63	9	90 Menit	85%
Desember 2022	63	10	87 Menit	84%
Januari 2023	63	11	93 Menit	82.54%
Februari 2023	63	12	105 Menit	80.95%
Maret 2023	63	10	116 Menit	83.87%
April 2023	63	13	131 Menit	79.37%

Sumber: Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung

Dari tabel di atas, terlihat bahwa tingkat ketepatan waktu pegawai untuk masuk ke kantor masih di bawah 90%. Hal ini membuktikan bahwa memang masih ada permasalahan mengenai disiplin karyawan di Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung. Melihat dari permasalahan rendahnya tingkat disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung membuat penelitian ini penting dijalankan karena masalah tersebut perlu segera dibenahi dan salah satu caranya adalah dengan menganalisis hal-hal yang memengaruhi disiplin karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat membuat rendahnya disiplin kerja seperti motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan data-data dan fenomena-fenomena dalam latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANJUNG PANDAN KABUPATEN BELITUNG.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Motivasi yang menurun dapat menyebabkan penurunan disiplin pegawai.
- b. Kepemimpinan yang kurang disukai dapat menyebabkan penurunan disiplin pegawai.
- c. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan disiplin pegawai.
- d. Disiplin pegawai menurun dapat menurunkan produktivitas kerja.

3. Batasan Masalah

Pegawai kantor kecamatan tanjung pandan kabupaten Belitung sebagai subjek penelitian ini dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga, biaya, dan untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar penelitian ini dapat lebih terarah, maka peneliti membatasi penelitian dengan variabel penelitian motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei 2023 sampai dengan bulan Juni 2023.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Batasan masalah maka dapat diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung?

- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti ingin mencapai tujuan penelitian, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Pandan Kabupaten Belitung.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian dan karya tulis ini sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti
Manfaat penelitian ini dimaksudkan agar dapat menambah wawasan peneliti serta untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh antara motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Juga sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tarumanagara.

b. Bagi Pegawai

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan kantor kecamatan tanjung pandan kabupaten Belitung dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

c. Bagi Lembaga Akademik

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan bagi para mahasiswa atau mahasiswi yang ingin memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). Effect of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Corporate Engineering in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12, 15544-15550.
- Anggoro, Retno dan Supriyadi, Yan. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan dan Kinerja Awak Kapal di Miclyn Express Offshore Pte.Ltd. Saintara: *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*. Vol 6 No 1 (2022): SAINTARA (Maret 2022)
- Arianto, A.N. Dwi dan Setiyowati, I. Nur. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan pt. indoexim international. *I N O V A S I* -16 (2), 2020; 233-240
- Febrian, W. D., & Saputra, J. (2021). Analysing the Effect of Job Satisfaction, Work Discipline, Motivation and Competency on Employee Performance: An Evidence from Indonesia Fire Department.
- Hair J.F., Howarda M.C., Nitzl C., (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>.
- Hair, J., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2011) PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139-151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-667919020>.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2014) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River
- Harjati, E., & Anggoro, S. (2022). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja dan Prestasi Sekolah Dasar. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, Siti & Perizade, Badia & Widiyanti, Marlina. (2019). Effect Of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*. 9. p9643. 10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643.
- Ichsan, R. Nurul., & Lumban Gaol, J. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 344-355.
- Irawan F., Ie M., (2021). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.232>.
- Joe F. Hair, Matt C. Howard, Christian Nitzl. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*. Volume 109. Pages 101 -110. ISSN 0148-2963. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>.
- Kirana, Ida Bagus Gede Adi., Sriathi, Anak Agung Ayu dan Suwandana, I Gus ti Made. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*. Vol 7 (3). <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- KUSUMA, SISKAFAJAR (2021) *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN DAN KOMPETENSI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survey Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang)*. Pascasarjana thesis, Universitas Siliwang
- Manalu, O., Trisnamansyah, S., Insan, H. S., & Warta, W. (2019). The Influence of Work Motivation and the Work Environment on Employee Performance in

- Faculty Agriculture University North Sumatra. *International Journal of Nusantara Islam*, 7(2), 219-232. doi: 10.15575/ijni.v7i2.11762
- McCarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022). How work discipline and leadership influence employees' performance? *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1), 17-26. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v3i1.73>
- Mendrofa, S., Sahyar, S., & Fawzee, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130-140. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Mujib, Miftachul and Indartono, Setyabudi (2016) *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY)*. Prosiding Seminar Nasional FE UNY. ISSN 978-602-72667-1-1
- Nazar, F. Alonzo. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA POSMETRO MANDAU DURI. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* Volume 7, Nomor 02, Oktober 2017
- Oktaria, A. Rifka dan Nugraheni, Rini (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*. Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, Halaman 1-10 ISSN (Online): 2337-3792
- Prasetya F, dan Rustam Triana A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanipak Indonesia. [10.33087/jiubj.v22i3.2592](https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2592).

- Putri, Intan D., (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. <https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i02.366>
- Raja, E. A. L., Charoline, Y., & Sialen, K. (2022). The Influence of Motivation and Work Discipline against Employee Performance at PT. Delisari Nusantara Medan Branch. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 6(5), 1557-1565.
- Ramayah, T. & Hwa, Cheah & Chuah, Francis & Ting, Hiram & Memon, Mumtaz. (2016). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An Updated and Practical Guide to Statistical Analysis.
- Rembulan, Glisina & Limei, Hu & Nurprihatin, Filscha. (2022). The Effect of Work Environment, Motivation, and Leadership on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable. *JIEMS (Journal of Industrial Engineering and Management Systems)*. 14. 10.30813/jiems.v14i2.3591.
- Rivai, Veithzal A., & Mulyadi, Deddy. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, M. Said dan Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage*: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117-128. ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sanusi, E. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT ANA ARTHA PONDOK GEDE BEKASI. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.10. No. 1, Jan-April 2022
- Saputro, V., & Melinda, T. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline on Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management*

- Business and Entrepreneurship (RMBE), 1(1), 8–15.
<https://doi.org/10.37715/rmbe.v1i1.1945>
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2019). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New Jersey: Wiley
- Senotasa, Fauziah dan Mas'adah (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KECAMATAN KANTOR KABUPATEN BOJONEGORO. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship* e-ISSN: 2621-153X
<http://journal.umg.ac.id/index.php/jre> JRE 2 (2) 2019, 37-41
- Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Somsueb, A., Sutheejariyawatana, P., & Suwannoi, P. (2019). Indicators of Innovative Leadership for Secondary School Principals: Developing and Testing the Structural Relationship Model. *International Education Studies*, 12(2), 11-18. doi:10.5539/ies.v12n2p11
- Sugiarti, Endang. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 3. 479-486. 10.34007/jehss.v3i2.343.
- Sugito, Muhammad & Harjatno, Slamet. (2019). The Effect of Job Satisfaction, Motivation, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) with Participatory Leadership Styles in Employees of Pt. Surabaya Sentosa Laundry in Gempol - Pasuruan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. 4. 10.21070/ijler.2019.V4.333.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaiman, N., Mohd Jailani, N. A., Saari, N. J., Zanal Abdin, N. N., Zainal Abidin, S. N., Mohd Norizan, N., & Mohd Zolkapli, N. (2022). The Importance of Employee Motivation and Job Satisfaction. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*, 7(42), 71 – 79
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180-194
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamimi, Muhammad Rizky (2022) *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Hidayatussalam Medan*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Thein, I., Mitang, B. B., & Bere, Y. E. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(3), 28 - 36. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i3.1737>
- Triana, Dian. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Uzkurt, C., Ceyhan, S., Ekmekcioglu, E.B. and Akpınar, M.T. (2023), "Government support, employee motivation and job performance in the COVID-19 times: evidence from Turkish SMEs during the short work period", *International Journal of Emerging Markets*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2022-0689>

- Van Thang, and Nguyen Quoc Ngh. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 2022, 13(01), 404–412.
- Vanessa & Nawawi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 3. 129. 10.31843/jmbi.v3i1.75.
- Wardani. 2009. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yapentra, Arhipen. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Posmetro mandau. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)* P. ISSN: 1410-7988 E. ISSN: 2614-123X Volume 8, Nomor 4, Desember 2017
- Zoellner, Katja and Sulikova, Rozalia (2022). Enhancing Employees' Motivation Amid the Crisis of COVID-19*, *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 2022 (2022), Article ID 486239, DOI: 10.5171/2022.486239