

**ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN**

**KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIPOLRES METRO**

**BEKASI KOTA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**NOVA ASTIA NINGSIH**

**202110325043**



**PROGRAM STUDI**

**MANAJEMEN FAKULTAS**

**EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

**2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota

Nama Mahasiswa : Nova Astia Ningsih

Nomor Pokok Mahasiswa : 202110325043

Program Studi/ Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dian Sudiantini S. Pd, M. Pd

NIDN. 0401107703

Bintang Narpati, S.E., M. M

NIDN. 0316077203

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota

Nama Mahasiswa : Nova Astia Ningsih

Nomor Pokok : 202110325043

Program Studi/Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 4 Februari 2025

Jakarta, 12 Februari 2025

### MENGESAHKAN

Ketua Tim Penguji : Dr. Muhammad Asif Khan, LLB, MA

NIDN. 0303038004

Sekretaris Tim Penguji : Dra. Rini Wijayaningsih, MM

NIDN. 0328056302

Penguji : Dr. Dian Sudiantini, S.Pd., M.Pd

NIDN 0401107703

### MENGETAHUI,

Ketua Program Studi

Manajemen

Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M

NIDN. 0327037601

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Binsis

Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M

NIDN. 0318087101

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota

Nama Mahasiswa : Nova Astia Ningsih

Nomor Pokok : 202110325043

Program Studi/Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 4 Februari 2025

Jakarta, 12 Februari 2025

### MENGESAHKAN

Ketua Tim Penguji : Dr. Muhammad Asif Khan, LLB, MA

NIDN. 0303038004

Sekretaris Tim Penguji : Dra. Rini Wijayaningsih, MM

NIDN. 0328056302

Penguji : Dr. Dian Sudiantini, S.Pd., M.Pd

NIDN 0401107703

### MENGETAHUI,

Ketua Program Studi

Manajemen

Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M

NIDN. 0327037601

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Binsis

Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M

NIDN. 0318087101

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nova Astia Ningsih  
Nomor Pokok Mahasiswa : 202110325043  
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 18 Juni 2002  
Alamat : Kav. Bulak Perwira RT. 004/017  
Bekasi Utara, Kota. Bekasi 17122

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi saya yang berjudul "Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota". Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, maka saya bersedia untuk menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 12 Februari 2025

Yar...aan,

  
METERAI  
TEMPEL  
FBUS-EAMX117001170  
Nova Astia Ningsih

202110325043

## ABSTRAK

Dalam Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan penelitian agar dapat mengevaluasi dan menganalisis hubungan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 70 sampel. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisa dari pengujian diketahui untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,833 ( $>$ ) 1,997 t - tabel dengan sig. 0,041  $<$  0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,161 ( $<$ ) 1,997 t - tabel dengan sig. 0,034  $<$  0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,991 ( $>$ ) 1,997 t - tabel dengan sig. 0,000  $<$  0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Untuk uji silmutan pada setiap variabel yaitu Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Polres Metro Bekasi Kota.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

In the research carried out, the aim of the research was to be able to evaluate and analyze the relationship between Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Bekasi City Metro Police. This research was conducted using a quantitative approach. This research used 70 samples. Data were analyzed using the multiple linear regression formula. The results of this research show that based on the analysis results from the test, it is known that for the Work Discipline variable, the t-count value was 2.833 ( $>$ ) 1.997 t - table with sig. 0.041  $<$  0.05 or a significant value smaller than 0.05, which means that partially Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. For the Work Motivation variable, the t-value obtained is 2.161 ( $<$ ) 1.997 t - table with sig. 0.034  $<$  0.05 or a significant value smaller than 0.05, which means that partially Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. For the Work Environment variable, the t-value obtained is 6.991 ( $>$ ) 1.997 t - table with sig. 0.000  $<$  0.05 or a significant value smaller than 0.05. For the simultaneous test on each variable, namely Work Discipline has a significant effect on employee performance, Work Motivation has a significant effect on Employee Performance, and Work Environment has a significant effect on Employee Performance at the Bekasi City Metro Police.

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

## KATA PENGANTAR

*Assalammu'alaikum Wr. Wb*

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, karna atas berkat dan Rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini. Penulisan ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat akademik untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Penelitian ini dengan judul. **ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLRES METRO BEKASI KOTA**. Selama Proses penyusunan Skripsi ini, Penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, semangat, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan segera. Oleh karna itu penulis mengucapkan banyak Terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, kakak dan adik yang selalu mensuport dan memberikan semangat kepada saya dalam setiap aktivitas, kasih sayang dan doa untuk saya setiap saat sehingga saya dapat melewati hari-hari selama menyusun Skripsi dengan baik.
2. Bapak Irjen Pol. (Purn) Dr.H. Bambang Karsono, SH., MM., Ph.D., D.Crim (HC) selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Prof. Dr. Istianingsih, S.E., M.S.AK Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

4. Ibu Dr. Dovina Navanti, S.T, M.M. selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
5. Bapak Eri Bukhari, SE, MT selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan maupun motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
6. Ibu Dr. Dian Sudiantini S. Pd, M. Pd selaku dosen pembimbing I dan Bapak Bintang Narpati, S.E., M. M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, ilmu yang sangat bermanfaat bagi saya dan selalu siap meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyusun Skripsi ini.
7. Terimakasih kepada teman, sahabat serta rekan kerja saya yang sudah memberikan dukungan dan semangat sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik tentu karena doa mereka.

Akhir kata penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan mendukung penuh saya. Semoga Tugas Akhir Skripsi ini membawa banyak manfaat bagi pengembangan ilmu bagi para pembacanya.

Bekasi, 11 November 2024



**Nova Astia Ningsih**

## DAFTAR ISI

|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>                            | <b>3</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                      | <b>4</b>  |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                     | <b>5</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                | <b>6</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                    | <b>8</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                 | <b>12</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                 | <b>13</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                               | <b>14</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                             | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang .....                                  | 1         |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                 | 5         |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                | 6         |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                               | 7         |
| 1.5 Batasan Masalah.....                                  | 7         |
| 1.6 Sistematika Penulisan.....                            | 7         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                       | <b>9</b>  |
| 2.1 Disiplin Kerja .....                                  | 9         |
| 2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja .....                     | 9         |
| 2.1.2 Macam-Macam Disiplin Kerja .....                    | 10        |
| 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 10        |

|                          |                                                                                  |           |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.4                    | Indikator Disiplin Kerja.....                                                    | 10        |
| 2.2                      | Motivasi Kerja.....                                                              | 11        |
| 2.2.1                    | Pengertian Motivasi Kerja .....                                                  | 11        |
| 2.2.2                    | Macam-Macam Motivasi .....                                                       | 12        |
| 2.2.3                    | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....                             | 12        |
| 2.2.4                    | Indikator motivasi Kerja.....                                                    | 12        |
| 2.3                      | Lingkungan Kerja.....                                                            | 12        |
| 2.3.1                    | Pengertian Lingkungan Kerja .....                                                | 12        |
| 2.3.2                    | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....                           | 13        |
| 2.3.3                    | Indikator Lingkungan Kerja .....                                                 | 14        |
| 2.4                      | Kinerja Pegawai .....                                                            | 14        |
| 2.4.1                    | Pengertian Kinerja Pegawai .....                                                 | 14        |
| 2.4.2                    | Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai.....                              | 15        |
| 2.4.3                    | Indikator Kinerja Pegawai .....                                                  | 15        |
| 2.5                      | Penelitian Terdahulu.....                                                        | 16        |
| 2.6                      | Kerangka Konseptual .....                                                        | 22        |
| 2.7                      | Hipotesis.....                                                                   | 23        |
| 2.7.1                    | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....                           | 23        |
| 2.7.2                    | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....                           | 23        |
| 2.7.3                    | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....                         | 23        |
| 2.7.4                    | Pengaruh Disiplin, Motivasi, & Lingkungan Kerja Terhadap<br>Kinerja Pegawai..... | 24        |
| <b>BAB III</b>           | .....                                                                            | <b>25</b> |
| <b>METODE PENELITIAN</b> | .....                                                                            | <b>25</b> |
| 3.1                      | Desain Penelitian.....                                                           | 25        |

|               |                                                                      |           |
|---------------|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2           | Populasi dan Sampel .....                                            | 25        |
| <b>3.2.1</b>  | <b>Populasi.....</b>                                                 | <b>25</b> |
| <b>3.2.2</b>  | <b>Sampel.....</b>                                                   | <b>26</b> |
| 3.3           | Jenis dan Sumber Data .....                                          | 26        |
| 3.4           | Waktu dan Tempat Penelitian .....                                    | 26        |
| 3.5           | Definisi Operasional Variabel .....                                  | 27        |
| 3.6           | Uji Coba Instrumen .....                                             | 28        |
| <b>3.6.1</b>  | <b>Uji Validitas.....</b>                                            | <b>28</b> |
| <b>3.6.2</b>  | <b>Uji Reliabilitas.....</b>                                         | <b>29</b> |
| 3.7           | Metode Analisis Data .....                                           | 29        |
| <b>3.7.1</b>  | <b>Analisis Deskriptif.....</b>                                      | <b>29</b> |
| <b>3.7.2</b>  | <b>Analisis Verifikatif.....</b>                                     | <b>29</b> |
| 3.8           | Uji Hipotesis.....                                                   | 31        |
| <b>3.8.1</b>  | <b>Analisis Regresi Linier Berganda.....</b>                         | <b>31</b> |
| <b>3.8.2</b>  | <b>Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T) .....</b>            | <b>32</b> |
| <b>3.8.3</b>  | <b>Uji Kelayakan (Uji F) .....</b>                                   | <b>33</b> |
| 3.9           | Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                       | 33        |
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                                    | <b>35</b> |
| 4.1           | Gambaran Umum Polres Metro Bekasi Kota.....                          | 35        |
| 4.2           | Hasil Penelitian .....                                               | 36        |
| 4.3           | Identitas Responden .....                                            | 37        |
| <b>4.3.1</b>  | <b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>        | <b>37</b> |
| <b>4.3.2</b>  | <b>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>                | <b>37</b> |
| <b>4.3.3</b>  | <b>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</b> | <b>38</b> |

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4.3.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja</b> .....         | 38        |
| 4.4 Analisis Data .....                                         | 39        |
| 4.5 Analisis Verifikatif.....                                   | 46        |
| 4.6 Uji Intrumen Penelitian .....                               | 46        |
| 4.7 Uji Asumsi Klasik .....                                     | 49        |
| <b>4.7.1 Uji Normalitas</b> .....                               | 49        |
| <b>4.7.2 Uji Multikolienaritas</b> .....                        | 50        |
| 4.8 Uji Hipotesis.....                                          | 52        |
| <b>4.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda</b> .....             | 52        |
| <b>4.8.3 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)</b> ..... | 55        |
| <b>4.8.4 Uji F (SILMUTAN)</b> .....                             | 57        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....                         | <b>61</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                             | 61        |
| 5.2 Implikasi Manajerial .....                                  | 61        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                                     | <b>64</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel Penelitian Terdahulu .....                                         | 17 |
| Tabel 3.5 Operasional Variabel.....                                      | 28 |
| Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner .....                               | 37 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                      | 38 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....                                | 38 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendudukan Terakhir.....                 | 39 |
| Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                          | 40 |
| Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)..... | 41 |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja.....               | 42 |
| Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja .....            | 44 |
| Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Pegawai .....             | 45 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....                  | 48 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Hasil Uji Motivasi Kerja (X2).....        | 48 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) .....               | 48 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....                  | 49 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....                              | 51 |
| Tabel 4.15 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda .....                  | 53 |
| Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....             | 55 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial) .....                                   | 56 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan) .....                                  | 58 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual .....                               | 23 |
| Gambar. 4.1 Logo Polres Metro Bekasi Kota .....                     | 36 |
| Gambar. 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 39 |
| Gambar. 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja .....          | 40 |
| Gambar. 4.4 Hasil Uji P-Plot .....                                  | 50 |
| Gambar. 4.5 Hasil Uji Heterpredastisitas .....                      | 52 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| Uji Plagiarisme Skripsi .....                                | 71  |
| Uji Referensi Skripsi.....                                   | 73  |
| Lampiran Kuesioner .....                                     | 77  |
| Tabulasi Data.....                                           | 83  |
| Hasil Penguji APPS Versi. 25 .....                           | 90  |
| Daftar Riwayat Hidup.....                                    | 98  |
| Surat Ajuan Judul Skripsi.....                               | 99  |
| Buku Bimbingan Proposal Skripsi .....                        | 100 |
| Buku Bimbingan Tugas Akhir (Skripsi).....                    | 104 |
| Surat Pengajuan Permohonan Riset.....                        | 106 |
| Surat Balasan Permohonana Riset/Penyelesaian Penelitian..... | 107 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan landasan dari suatu keberhasilan organisasi dimana hal itu membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang berpengaruh bagi kinerja didalam suatu pekerjaan (Dewi Puspita et al, 2022). Dan tak kalah penting sumber daya manusia setiap organisasi tentunya memiliki peran penting dan bisa dikatakan sangat berpengaruh signifikan untuk dapat memberikan manfaat yang baik bagi suatu organisasi karna adanya suatu kinerja yang baik dari para pegawainya. Kinerja pegawai adalah bentuk atau hasil kerja yang telah dicapai dengan baik dari individu ataupun sekelompok yang menyatu menjadi organisasi dalam menggapai tujuan yang lebih efektif dan efisien dalam lingkup pekerjaan.

Polres Metro Bekasi Kota merupakan salah satu institusi penerak dan penegak hukum di Indonesia hal ini yang membuat institusi ini berperan sangatlah penting dalam lingkup menjaga keamanan, ketertiban dan aturan bagi seluruh masyarakat. Dengan itu diharapkan Polres Metro Bekasi Kota memerlukan serta membutuhkan kinerja pegawainya dengan baik sehingga dapat mengoptimalkan kerjaan masing- masing para pegawai berjalan dengan semestinya (Ane Solihati, 2023).

Dalam gambaran praktiknya, seringkali banyak ditemukan berbagai hal kendala maupun permasalahan yang berkaitan langsung dalam kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang berpengaruh bagi kinerja pegawai berasal dari berbagai faktor, seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang maksimal,

oleh karna itu diperlukan disiplin baik secara individu yang terikat maupun oleh instansi. Disiplin setiap pegawai juga tidak hanya dilihat dari absensinya saja namun dari berbagai hal juga. dengan demikian disiplin dapat menunjukkan *value*, sikap hormat dan tanggung jawab yang ada di dalam diri masing- masing pegawai dalam satu organisasi ataupun institusi (Novy Yani Cahya Wulandari et al, 2023). Dari penjelasan mengenai disiplin kerja yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk suatu kesadaran, kepekaan, kerelaan seseorang didalam hal mematuhi. Adapun data yang telah diperoleh dari penelitian terdahulu mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota sesuai PERKAP RI No. 2 Tahun 2021 Pasal 28, yaitu (Xiane Brianventi et al, 2023) :

Tabel 1. Standar Penilaian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Metro Bekasi Kota 2024.

| Kriteria           | Kategori    | Penilaian   |
|--------------------|-------------|-------------|
| Disiplin Waktu     | Baik sekali | 81-100      |
|                    | Baik        | 71-80       |
| Disiplin Peraturan | Cukup       | 61-70       |
|                    | Kurang      | 60- kebawah |

Motivasi menurut (G. R Terry 2021), dikatakan suatu bentuk keinginan yang ada dalam diri seorang individu yang berkaitan langsung pada perilaku maupun tindakan – tindakannya. Tak hanya itu motivasi kerja juga suatu dorongan internal maupun eksternal untuk mendorong para pegawai dalam bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai hasil yang optimal dan pastinya maksimal. Tetapi tidak dipungkiri dalam pekerjaan memotivasi seluruh pegawai juga bukanlah hal yang mudah. Polres Metro Bekasi Kota masih ditemukan ketidakefektifan dalam hal komunikasi karena tidak adanya koordinasi antar bagian dalam hal pelayanan

masyarakat berupa laporan yang tidak dikerjakan oleh bagian lain sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Hal ini menimbulkan pertanyaan antar bagian yang dapat mengakibatkan komunikasi menjadi salah persepsi dan terhambat.

Lingkungan kerja adalah kondisi yang terkait atau berkaitan langsung dari segitempat kerja, perilaku maupun sikap pegawai karna hal tersebut berhubungan padaperubahan-perubahan yang dialami saat melakukan pekerjaan dalam kondisi tertentu yang sekiranya mampu diperhatikan oleh organisasi yang menyangkut kebosanan kerja ataupun pekerjaan yang monoton sehingga timbul kelelahan saat bekerja, serta pada akhirnya membuat kinerja pegawai dapat menurun (Ane Solihati, 2023). Polres Metro Bekasi Kota dapat dikatakan fasilitasnya tersedia namun disamping itu untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan ketersediaan fasilitas yang maksimal khusus lingkungan kerja. Kegiatan apel ini sudah terdapat layar komputer besar serta fasilitas laptop atau komputer yang seharusnya tersedia disetiap meja kerja pegawai, dengan begitu dapat memudahkan pekerjaan agar lebih cepat.

Jadi masalah disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota ini dapat dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dinamakan Apel. Apel yang dimaksud disini merupakan suatu kegiatan rutin setiap harinya yang penting dalam organisasi, khususnya dilingkungan kepolisian. Contohnya yaitu Apel Pagi, hal ini ditetapkan oleh instansi agar berfungsi sebagai bentuk peningkatan disiplin, membangun motivasi dan memperkuat rasa kebersamaan dalam lingkup lingkungan kepolisian. Namun dilihat dari konteks kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota terkait penyelenggaraan Apel ini

terdapat beberapa masalah yang muncul baik dari segi ketepatan waktu, adanya anggota yang tidak ikut dalam kegiatan dengan alasan tidak jelas, serta adanya anggota yang bersikap dan berperilaku tidak profesional selama apel dan banyak hal lainnya. Walau demikian masalah yang ada dapat ditanggulangi dengan diadakannya bentuk laporan kehadiran dan sanksi yang ditetapkan oleh peraturan yang telah dibuat oleh instansi. Disamping itu di instansi kepolisian juga menyediakan bagian yang menjadi pengawas kinerja pegawai yang dinamakan (waskat) Pengawas melekat. Istilah pengawasan melekat (waskat) pertama kali muncul dalam Inpres No. 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Inpres No. 1 Tahun 1983 diatur sebagai Pedoman Pengawasan Melekat yang merupakan bentuk kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus dilakukan langsung atau tidak langsung terhadap bawahannya, hal ini membantu untuk melihat pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga maksud dan tujuan pengawasan melekat ini sudah jelas diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/46/M.PAN/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintah. Dengan adanya waskat ini masalah kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja pegawai dapat sedikit berkurang walaupun masih banyak pegawai yang melanggar atau kurang kesadaran dalam mencapai kinerja baik bahkan maksimal bagi instansi (Pakaranganyar, 2024).

Demikian penulis menarik kesimpulan bahwa pentingnya ketiga faktor yang sudah diuraikan diatas dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang telah menjadi perhatian dan menarik banyak peneliti melakukan penelitian ini. Penelitian- Penelitian terdahulu atau sebelumnya telah menunjukkan bahwasalnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Akhmad Imron Rosyadi et al, 2023). Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk dapat memahami secara signifikan dan mendalam bagaimana ketiga faktor diatas saling berkontribusi langsung terkait kinerja pegawai khususnya yang ada di Polres Metro Bekasi Kota.

Oleh karna itu, penelitian ini dilakukan bertujuan agar dapat menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota dengan ketentuan yang baru di setiap periode ataupun tahun terbaru. Dan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu bentuk informasi yang penting dan bermanfaat bagi Polres Metro Bekasi Kota dalam upaya maupun strategi dalam meningkatkan kinerja seluruh pegawainya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang dibahas diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian Di Polres Metro Bekasi Kota ini merupakan realisasi pencapaian kinerja yang belum tercapai dan optimal. Oleh karna itu perumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota. Sebagai berikut.

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro

Bekasi Kota ?

2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota ?
4. Apakah Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini untuk memperoleh suatu gambaran untuk dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan bertujuan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota ?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan penelitian ini agar bisa memberikan manfaat bagi seluruh pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan informasi berkaitan pada penelitian diatas. Maka berikut manfaat yang akan diberikan, sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis : Memberikan kontribusi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diintansi kepolisian.
2. Manfaat Praktis : Memberikan informasi dan rekomendasi bagi Polres Metro Bekasi Kota dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian diatas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yang berfokus pada subjek penelitian merupakan pegawai yang berkerja di Polres Metro Bekasi Kota dan masalah dalam penelitian ini berfokus mengenai “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota”.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika Penulisan merupakan suatu hal yang dapat mempermudah pembahasan dalam penulisan penelitian ini. Sistematika penulis penelitian ini adalah sebagai berikut.

## **BAB 1      PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

## **BAB II     TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas tentang literatur yang terkait dan berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai selain itu juga terdapat adanya penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis.

## **BAB III    METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang desain penelitian, model konseptual penelitian, tahapan penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode yang diambil dari analisis data.

## **BAB IV    ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menganalisa mengenai profil instansi/perusahaan, hasil analisis data, dan hasil penelitian..

## **BAB V     PENUTUP**

Dalam bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Disiplin Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

*Grand theory* Disiplin kerja adalah teori utama yang menyatakan bahwa jika seorang individu bekerja dengan baik dan disiplin maka akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil kerja yang baik serta optimal. Salah satu contoh *grand theory* Disiplin kerja adalah *Job Performance theory* yang dikemukakan oleh Colquitt pada tahun 2008.

Disiplin adalah suatu tingkah laku atau kepribadian seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan sikap yang dijalani sesuai aturan instansi serta organisasi baik secara tertulis maupun tak tertulis, dari gambaran itu para pegawai diharapkan dapat sanggup menaati peraturan- paturannya dan jika hal itu tidak dijalankan maka para pegawai harus siap menerima sanksi- sanksi yang sudah ditetapkan (Akhmad Imron Rosyadi et al, 2023).

Disiplin Kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, serta prosedur kerja yang jelas seperti halnya taat pada ketentuan waktu, tempat dan pekerjaan yang sudah diatur sesuai posisi yang diberikan. Disiplin sangat dibutuhkan dalam setiap instansi yang berfungsi sebagai manajemen sumber daya manusia karena dengan disiplinnya pegawai yang semakin tinggi, akan berpengaruh bagi kinerja yang akan dicapai instansi ataupun dalam organisasi pekerjaan (Reynaldi Abdullah et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas yang telah dikutip dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat pegawai yang dapat diukur dan dilaksanakannya dalam suatu pekerjaan dimana pegawai yang memiliki akhlak baik serta disiplin maka akan berdampak maksimal dalam mencapai tujuan instansi dengan kinerja pegawai yang diharapkan akan semakin lebih baik dari sebelumnya.

### **2.1.2 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Macam-Macam disiplin kerja, yaitu (Windi Eka Febriyanti, 2022) :

1. Disiplin Preventif, merupakan suatu upaya dalam menggerakkan pegawai untuk dapat mematuhi dan mengikuti pembelajaran baik berisi aturan maupun pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi. Disiplin Preventif ini memiliki tujuan dalam menggerakkan arahan agar pegawai bekerja secara disiplin.
2. Disiplin Korektif, merupakan disiplin yang menangani suatu pelanggaran pegawai terhadap aturan-aturan yang telah dibuat, jika pegawai melanggar akan dikenakan sanksi. Disiplin Korektif ini memiliki tujuan agar dapat memperbaiki pegawai untuk semakin lebih baik dalam pekerjaannya dimasa yang akan datang.
3. Disiplin Progresif, merupakan disiplin yang terdapat suatu isi pemberian hukuman yang lebih mendetail dan berat terhadap pegawai yang melanggar aturan-aturan berulang kali.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Ardiansyah Saputra et al, 2022) :

1. Ukuran besaran pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya suatu aturan yang pasti sebagai pegangan dan arahan.
3. Terdapat keberanian Pemimpin dalam mengambil keputusan dan tindakan.
4. Terdapat suatu pengawasan dari pemimpin.
5. Adanya suatu tindakan perhatian kepada para pegawai.
6. Diciptakan bentuk kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegak dan ketatnya kedisiplinan.

### **2.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Ada indikator disiplin juga ditentukan dengan beberapa hal sebagai berikut (Pamed Abdul Sadat et al, 2020) :

1. Mematuhi peraturan-Peraturan instansi atau organisasi.

2. Menggunakan dan Menghargai waktu secara efektif.
3. Bertanggung jawab dengan segala pekerjaan yang sudah ditentukan oleh instansi ataupun organisasi.
4. Menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan bijak.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

*Grand theory* Motivasi Kerja adalah teori utama yang menyatakan bahwa motivasi disetiap pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan serta kepuasan dalam diri setiap individu yang terdapat dalam kebutuhan biologis, dengan begitu motivasi pegawai dapat didukung dengan teori tersebut. Salah satu contoh *grand theory* Motivasi kerja adalah Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor (Hasibuan, 2013).

Motivasi merupakan suatu kondisi kejiwaan individu yang mendorong agar individu itu bertindak serta bekerja penuh dengan rasa semangat dan sepenuh hati untuk menuju suatu keberhasilan sebuah tujuan secara pribadi maupun tujuan organisasi. Dalam Motivasi juga adanya suatu proses psikologis yang berupa suatu keinginan, dorongan serta kemauan dalam proses usaha tanpa ada rasa ingin menyerah dan sudah terkonteks untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. (Salsadziba Putri Imanda et al, 2024)

Motivasi juga bisa dikatakan sebagai bentuk proses-proses yang dilakukan individu dengan tindakan sukarela untuk dapat mencapai tujuan. Jadi kata Motivasi berasal dari bahas latin "*movere*", yang berarti "bergerak" sehingga motivasi memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai suatu target tertentu, dimana semakin tingginya tingkat motivasi maka akan semakin besar kemungkinan keberhasilan dan kesuksesan yang akan didapatkan karna semua itu berawal dari suatu pembelajaran yang sungguh-sungguh, tekun, rajin serta tidak mudah menyerah oleh seseorang individu.

Berdasarkan pendapat ahli yang dikutip dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah faktor-faktor yang terdorong dari diri individu yang dapat dilihat

dari perilaku seseorang dalam konteks menggapai sebuah tujuan yang ingin dicapai

### **2.2.2 Macam-Macam Motivasi**

Macam-Macam motivasi kerja, yaitu

1. Motivasi Instrinsik, motivasi ini berasal dari dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan karena kesenangan maupun kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri, bukanlah karena imbalan atau upah penghargaan.
2. Motivasi Ekstrinsik, motivasi ini berasal dari dorongan diluar tugas pekerjaannya karena ada imbalan yang didapat dan bahkan juga ada upah penghargaan yang diperoleh.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Fahmi, H.Z., & Wardani, 2023) :

1. Gaya Kepemimpinan (*leadership style*)
2. Sistem Penghargaan (*the reward system*)
3. Suasana Organisasi (*the organizational climate*)
4. Struktur Pekerjaan (*the structure of the work*)

### **2.2.4 Indikator motivasi Kerja**

Ada indikator motivasi juga ditentukan dengan beberapa hal sebagai berikut (Fahmi, H.Z., & Wardani, D, 2023) :

1. Bonus
2. Dorongan (*Encouragements*)
3. Keamanan Pekerjaan (*Job security*)
4. Promosi (*Promotion*)

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

*Grand theory* lingkungan kerja adalah teori utama yang menyatakan bahwa

hubungan antara tujuan yang telah dilakukan dengan adanya kinerja yang dihasilkan. Salah satu contoh *grand theory* lingkungan kerja adalah *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968.

Menurut Darmadi (2020), Lingkungan Kerja merupakan suatu tempat sekitar para pegawai yang memengaruhi setiap orang individu dalam melaksanakan suatu kewajiban yang sudah diatur atau telah ditugaskan kepada setiap pegawai. Ahli lainnya seperti Effendy dan Fitria (2019), menjabarkan bahwa lingkungan kerja suatu alat interaksi kerja secara langsung pada seseorang individu yang memiliki kedudukan dengan jabatan lebih tinggi, jabatan yang setarataupun jabatan yang lebih rendah. (Sholakhuddin Al ayyubi et al, 2023)

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikutip dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah bentuk pendorong yang memiliki faktor- faktor baik pada fasilitasnya ataupun ruang kerja yang menciptakan suasana menyenangkan, aman dan membuat nyaman sangatlah menjadi penilaian penting untuk mencapai tujuan meningkatkan kinerja pegawai, jadi lingkungan kerja bisa disebut baik apabila pegawai sudah bisa dan dapat berkontribusi yang besar kepada instansi, baik dalam konsep langsung ataupun tidak langsung dalam kemajuan instansi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-Faktor dapat dijabarkan dalam bentuk kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan tempat, suatu kebiasaan dan kemampuan pegawai, sebagai berikut(Wiwin Winarsih & Aries Veronica, 2020) :

1. Kondisi sirkulasi udara ditempat kerja.
2. Penerangan cahaya ditempat kerja.
3. Tata letak fasilitas kerja.
4. Keamanan ditempat kerja.
5. Kerjasama dengan team berjalan dengan semestinya / baik.
6. Terdapat kekompakan antara para pegawai.

7. Komunikasi berjalan dengan lancar.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dilihat dari beberapa elemen penting, (Sholakhuddin Al ayyubi et al, 2023). Yaitu :

1. Suasana kerja.
2. Hubungan kerja dengan rekan pekerja lain.
3. Tersedianya Fasilitas kerja.
4. Keamanan kerja.

## 2.4 Kinerja Pegawai

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

*Grand theory* Kinerja Pegawai adalah teori utama yang menyatakan bahwa Kinerja berkaitan langsung dengan implementasi dan keseimbangan dimana setiap individu akan menunjukan prestasi jika adanya *benefit* yang didapat. Salah satu contoh *grand theory* Kinerja Pegawai adalah *Sinambela Theory* yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl 2016.

Kinerja merupakan suatu pencapaian yang diterima seseorang karena hasil kerjanya sendiri yang terdasar pada kualitas maupun kuantitas didalam suatu pekerjaan dengan periode waktu yang sudah ditentukan pada tugas dan tanggung jawab setiap bagian kerja para pegawai. Jadi dalam suatu kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada dukungan produktivitas bagi suatu instansi atau organisasi, sehingga pimpinan dalam instansi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja para pegawainya demi kemajuan kerja. Peningkatan kinerja para pegawai yang erat akan memberikan hasil yang memuaskan bagi kemajuan perusahaan/ instansi (Swastiani Dunggio, 2020).

Kinerja pegawai setiap instansi atau organisasi juga memiliki ciri khas yang membedakannya dari yang lain karna setiap instansi memiliki identitas masing- masing bagi instansi/ organisasi tak hanya itu saja budaya disetiap pekerjaan dapat membantu kinerja para pegawai, hal itu dapat dilihat dari bagaimana setiap individu bisa menciptakan