

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga mempunyai daya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan kantor yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki melalui pelatihan dan dengan menciptakan kinerja pada kantor tempat pegawai bekerja yang baik, adanya motivasi yang baik akan mendeskripsikan terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam pekerjaannya untuk meningkatkan kualitas kinerja yang optimal. Salah satu contoh kantor yang memiliki kinerja yang baik adalah kantor PNS (Pegawai Negri Sipil).

Pegawai Negri Sipil adalah rakyat negara Republik Indonesia yang sudah memenuhi syarat yang ditentukan dalam melaksanakan tugas negara, yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan

negri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji sesuai peraturan-perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil, serta merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, serta pembangunan. Pegawai Negeri Sipil memperoleh gaji, kenaikan pangkat, cuti, iuran pertanggung jawaban kesehatan, dan pensiun sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yg berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya menggunakan penuh pengabdian, pencerahan, serta tanggung jawab. Jenis Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi dua, yaitu : PNS(Pegawai Negeri Sipil) pusat dan PNS(Pegawai Negeri Sipil) daerah. Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan bekerja pada departemen, lembaga non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan sedangkan Pegawai Negeri Sipil daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan di anggaran pendapatan serta belanja wilayah serta bekerja pada pemerintah daerah propinsi/kabupaten/kota, atau dipekerjakan diluar Instansi induknya seperti kantor BKD (Badan Kepegawaian Daerah).

Kantor BKD (Badan Kepegawaian Daerah) adalah salah satu contoh kantor yang memiliki kinerja yang baik. Kantor BKD adalah salah satu unsur pendukung tugas kepala daerah dibidang pengelolaan pegawai negeri sipil di daerah dengan sistem dan prosedur yang telah diatur dalam perundang-undangan dan dalam tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Disetiap provinsi atau kota madya memiliki kantor BKD dan tugas kantor BKD sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah :

1. Merumuskan program kerja
2. Mengkoordinasikan Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran dibidang kepegawaian daerah

3. Merumuskan dan menetapkan kebijakan dibidang kepegawaian daera;
4. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan pihak/lembaga yang berkompeten dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas kepegawaian
5. Menyusun kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis tentang manajemen kepegawaian daerah dan evaluasi pelaksanaannya sebagai pedoman pelaksanaan tugas
6. Merumuskan dan menyusun kebijaksanaan teknis bidang kepegawaian daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah
7. Merumuskan dan menyusun jumlah dan mutu serta jenis tenaga yang dibutuhkan berdasarkan klasifikasi jabatan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku
8. Merumuskan, merencanakan dan menyelenggarakan manajemen kepegawaian meliputi pengembangan dan data pegawai, mutasi pegawai, pembinaan dan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan serta tugas-tugas ketatausahaan sekretariat
9. Menyelenggarakan dan mengelola sistem informasi kepegawaian daerah sesuai norma dan standar yang ditetapkan serta menyajikan dan mengolah data dalam memberikan informasi data masukan dalam sistem manajemen kepegawaian daerah
10. Menyelenggarakan pembinaan kelompok jabatan fungsional
11. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan guna kelancaran pelaksanaan tugas
12. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap kota/daerah di indonesia memiliki kantor BKD nya masing masing untuk menunjang setiap kota/daerahnya agar menjadi maju dan teratur dalam pelaksanaan kegiatan kebijakan di daerah nya, salah satunya di Provinsi lampung yang mempunyai kantor BKD.

Kantor BKD Provinsi Lampung adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada walikota selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Kantor pemerintahan BKD Provinsi Lampung beralamat di Jl. Dr. Warsito No.31, Talang, Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung. Kantor ini berkedudukan dan berkantor pusat di tanjung karang teluk betung. Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang didirikan pada tanggal 15 oktober 1970. Kantor BKD Provinsi Lampung mengandalkan peranan aktif seluruh sumber daya manusianya dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dibidang manapun untuk memberikan pelayanan program kerja pada daerahnya. Dimana Kantor BKD Provinsi Lampung memiliki sumber daya manusia sebanyak 99 orang pegawai tetap yang mengisi setiap sub bagianya masing-masing. Dalam kegiatan di bidang nya Kantor BKD Provinsi Lampung terbagi dalam 5 sub bagian yaitu :

**Tabel 1.1**  
**Sub Bagian Kantor BKD Provinsi Lampung**

<b>BIDANG</b>	<b>BAGIAN</b>	<b>MEMBAWAHI</b>
1	Sekretariat	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan, dan Sub Bagian Perencanaan
2	Mutasi dan jabatan	Sub Bidang Pengadaan dan Status Pegawai, Sub Bidang Mutasi Pegawai dan Penataan Pegawai, dan Sub Bidang Kepangkatan.
3	Pengembangan	Sub Bidang Seleksi, Pendidikan dan Latihan, Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi dan Sub Bidang Penataan Jabatan Fungsional
4	Pembinaan dan	Sub Bidang Pemberhentian dan Pensiun

	pemberhentian	Pegawai, Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai, dan Sub Bidang Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai.
5	Dokumentasi dan informasi kepegawaian	Sub Bidang Data Kepegawaian, Sub Bidang Dokumentasi Kepegawaian, dan Sub Bidang Penyajian, Pelaporan Data dan Informasi Kepegawaian.

Kinerja pegawai di kantor BKD dapat terpenuhi, jika pegawai mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai ketentuan di dalam kantornya), pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah.

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Dari batasan ini dapat diketahui bahwa kinerja bermakna sebagai hasil kerja atau produk yang dihasilkan seseorang dalam organisasi yang mengacu kepada tujuan organisasi tersebut. Mahmudi (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja itu sendiri, karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan - tujuan strategik organisasi, dan kontribusi ekonomi.

Kinerja yang terjadi di Kantor BKD Provinsi Lampung yaitu masih terlihatnya pegawai yang bekerja dengan kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu yang rendah. Dimana pegawai Kantor BKD Provinsi Lampung selalu melebihi batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya. Pencapaian kinerja pegawai masih tergolong belum semuanya optimal untuk kantor BKD Provinsi Lampung. Maka dapat dipastikan apa yang ditargetkan kepada pegawai tidak efektif dan efisien, sehingga tujuan dari kantor BKD Provinsi Lampung tidak tercapai. Dengan demikian dapat diketahui sampai dimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berikut data yang memperlihatkan standar kinerja pegawai BKD Provinsi Lampung sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Standar penilaian kinerja pegawai Kantor BKD Provinsi Lampung**

No	ASPEK PENILAIAN	KATEGORI	NILAI
<b>1</b>	<b>Prestasi Kerja</b>		
	➤ Prestasi Kerja	Baik Cukup Kurang	80 – 100 40 - 70 10 – 30
<b>2</b>	<b>Sikap Kerja</b>		
	➤ Kesetiaan ➤ Kejujuran ➤ Kerjasama ➤ Prakarsa ➤ Kepemimpinan	Baik Cukup Kurang	80 – 100 40 - 70 10 – 30
<b>3</b>	<b>Kedisiplinan</b>		
	➤ Tanggung Jawab ➤ Ketaatan	Baik Cukup Kurang	80 – 100 40 - 70 10 – 30

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, kantor harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola kantor seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh kantor tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas kantor secara keseluruhan akan meningkat. Dalam kegiatan pekerjaannya, kualitas kinerja sumber daya manusia (pegawai) adalah faktor yang sangat berperan penting, karena pegawai merupakan faktor sentral yang menentukan keberhasilan suatu pekerjaan dalam Kantor BKD Provinsi Lampung. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan dari atasan secara efektif. Keberhasilan pegawai diukur, dengan tercapainya target yang optimal. Masih banyak pegawai dalam penilaian kinerja yang tidak memenuhi standar dalam pekerjaannya.

Berikut data yang memperlihatkan hasil penilaian kinerja pegawai BKD Provinsi Lampung.

**Tabel 1.3**

**Hasil penilaian kinerja pegawai Kantor BKD Provinsi Lampung tahun 2017**

PENILAIAN		
UNSUR YANG DINILAI	NILAI	
	ANGKA	SEBUTAN
Kesetiaan	70	Baik
Prestasi Kerja	67	Cukup
Tanggung Jawab	79	Baik
Ketaatan	52	Cukup
Kejujuran	71	Baik
Kerjasama	67	Cukup
Prakarsa	67	Cukup
Kepemimpinan	-	-
JUMLAH	473	
NILAI RATA-RATA	67,57	Cukup

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai masih tergolong belum semuanya optimal untuk kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dapat di lihat pada dikolom Prestasi kerja, Ketaatan, Kerjasama dan Prakarsa. Maka dapat dipastikan apa yang ditargetkan kepada pegawai tidak efektif dan efisien, sehingga tujuan dari kantor BKD Provinsi Lampung tidak tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat yang tinggi pada semua pekerja Alexandra (2009). Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai motivasi kerja pegawainya. Didalam sebuah pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Didalam sebuah pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin didalam setiap sub bagian di kantor tempat pegawai bekerja.

Pada pegawai Kantor BKD Provinsi Lampung motivasi kerja masih kurang maksimal karena kurangnya perhatian dari pimpinan dan kurangnya pengontrolan terhadap pekerjaan bawahannya, dimana pimpinan jarang bersosialisasi. Hal ini menyebabkan pegawai menjadi bermalasan dalam mengerjakan pekerjaannya. Sehingga banyak pegawai yang tidak disiplin dalam pekerjaannya. Yang mengakibatkan tidak adanya semangat dalam diri pegawai dalam bekerja.

Selain motivasi kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014, p.193). Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh kantor. Disiplin kerja pegawai merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai.



Disiplin pada pegawai bisa dikatakan kurang karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, izin tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, bolos kerja, Dan pimpinan datang dan pergi sesuka hati ke kantor tanpa melihat bagaimana kinerja para pegawainya.

Ketidakhadiran pegawai akan menyebabkan tertundanya penyelesaian berbagai pekerjaan yang ditugaskan dan banyaknya jam kerja yang terbuang dengan percuma. Sehingga semakin tinggi tingkat ketidakhadiran maka akan semakin rendah kinerja yang dicapai. Pada Kantor BKD Provinsi Lampung terlihat penurunan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Tingkat absensi pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung tahun 2017**

<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai (orang)</b>	<b>Jumlah Absensi Pegawai (Orang)</b>	<b>Tingkat absensi (%)</b>
2017	Januari	99	24	1,15%
2017	Februari	99	26	1,21%
2017	Maret	99	26	1,10%
2017	April	99	26	1,71%
2017	Mei	99	21	1,74%
2017	Juni	99	25	1,62%
2017	Juli	99	23	1,39%
2017	Agustus	99	25	1,39%
2017	September	99	26	1,39%
2017	Oktober	99	26	1,35%
2017	November	99	25	1,34%
2017	Desember	99	26	1,42%
<b>Rata-rata</b>				<b>1,41</b>

*(Sumber : Kantor BKD Provinsi Lampung)*

Berdasarkan Tabel 1.4 memperlihatkan tingginya tingkat absensi pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung mengidentifikasi menurunnya prestasi kerja pegawai. Tingkat absensi tinggi dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 1,41%, tingkat absensi tertinggi yaitu sebesar 1,74% terjadi pada bulan Mei, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 1,10%, sebagai akibat dari bertambahnya tingkat absensi menyebabkan hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal atau bahkan tidak sesuai yang diharapkan oleh kantor. Ketidakhadiran pegawai diduga karna kurangnya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai mentaati semua peraturan yang ada dalam pekerjaannya dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2011,p.27), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja di kantor BKD Provinsi Lampung dinilai tidak nyaman seperti sirkulasi udara di tempat kerja yang kurang baik, temperatur udara tidak stabil karena minimnya jumlah ventilasi, sehingga pegawai tidak dapat konsentrasi bekerja, dan komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan. Pihak kepala bagian di tempat masing masing pegawai bekerja sedapat mungkin memperhatikan lingkungan kerja pada kantornya, karena dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kantor perlu mendapatkan perhatian baik dari kepala bagian maupun pegawainya sendiri.

Bedasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung”**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan dalam penulisan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung ?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung ?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung ?
4. Bagaimana Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Merupakan Model Yang Strategis Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung ?

**1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

**1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

1. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di semua bagian TVRI Lampung.

**1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

2. Objek penelitian yaitu motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung

**1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

3. Tempat penelitian di kantor BKD Provinsi Lampung yang beralamat di Jl. Dr. Warsito No.31, Talang, Teluk. Betung Selatan., Kota Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah dilakukan pada bulan Maret 2017 sampai Juni 2017.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dibidang motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk memberikan bukti empiris Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawain Daerah Provinsi Lampung, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dikantor BKD Provinsi Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Dikantor BKD Provinsi Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja Pegawai Dikantor BKD Provinsi Lampung
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dikantor BKD Provinsi Lampung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Dapat menambah pengetahuan untuk bekal dalam menerapkan didunia kerja yang sebenarnya nanti.

### **1.5.2 Bagi Praktisi**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi kantor BKD terutama dalam hal pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

### **1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi**

Kegunaan bagi intitusi merupakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini tercantum latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Landasan teori atau tinjauan pustaka ini memuat tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai judul Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Mengenai judul Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan Mengenai judu Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya. Hasil dari penelitian mengenai judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.