

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kehidupan berorganisasi, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012: 10), manajemen sumber daya manusia mencakup ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pekerja secara efektif dan efisien, dengan tujuan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi/perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting untuk mempekerjakan staf yang berdisiplin tinggi, berkualitas, berpengalaman, dan berprestasi. Di samping itu, SDM juga mempunyai keterampilan, karya, pengetahuan dan berbagai potensi lainnya. Seberapa pun berkembangnya teknologi, jika informasi berkembang tanpa dukungan SDM, maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Selain itu, dengan pesatnya perkembangan teknologi dan peningkatan pendidikan serta bertumbuhnya ekonomi, para pelaku yang bergerak dalam bidang budaya, ekonomi dan bidang lainnya bisa mempengaruhi tujuan lembaga yang ingin dicapai di masa depan. Untuk menghadapi tantangan eksternal, perlu disiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas tinggi. Mengingat pentingnya SDM dalam suatu organisasi, penting untuk mengawasi kinerja karyawan dan menyediakan sumber daya pendukung yang bertujuan untuk

meningkatkan kinerja SDM. Kinerja dapat dianggap sebagai proses atau hasil kerja. Kinerja adalah salah satu aktivitas yang berkaitan dengan cara melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan, disertai sikap bertanggung jawab baik terhadap diri sendiri maupun organisasi, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja dalam organisasi adalah bagian dari hasil kerja dari semua sumber daya manusia di dalamnya, baik pimpinan maupun staf. Ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja. Dari sekian banyak faktor yang memengaruhi kinerja, terdapat Disiplin Kerja yang dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Kedisiplinan adalah hal yang mendasar dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. Efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang dimilikinya. Diharapkan pegawai yang disiplin dapat membuat setiap pekerjaan dilakukan seoptimal mungkin. Jika sebuah organisasi/perusahaan dapat menegakkan disiplin dengan efektif, maka pencapaian tujuan organisasinya akan lebih mudah.

Balai Diklat Keagamaan (BDK) Bandung adalah unit Eselon III di dalam Kementerian Agama yang bertugas menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan dalam bidang Administrasi, Pendidikan, dan Keagamaan. BDK Bandung memiliki peran yang sangat strategis dan penting dalam memperkuat sumber daya aparatur. BDK Kota Bandung juga berperan penting dalam menyelenggarakan pelatihan dan Pendidikan bagi pegawai diklat di lingkungan Kementerian Agama.

Namun dalam pelaksanaannya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi di Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat atau kurang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan dan juga ada beberapa pegawai dan peserta diklat mungkin sepenuhnya tidak memahami pentingnya program pelatihan dan pengembangan yang mereka jalani, yang dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja lebih optimal serta terjadinya ketidaksesuaian antara jumlah tenaga pengajar dan peserta diklat, serta kurangnya fasilitas yang memadai dan kurangnya pelatihan atau pembinaan bagi staf yang dapat mempengaruhi kualitas layanan dan hasil diklat.

Untuk mencapai tujuan lembaga, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan yang salah satunya ditentukan oleh tingkat disiplin kerja. Seperti ketekunan dan komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati, bahkan ketika menghadapi kesulitan atau tantangan dan juga kehadiran yang tepat waktu menunjukkan keseriusan dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang serius dalam pekerjaannya, tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan pribadi, tetapi juga kontribusi yang dapat diberikan untuk keberhasilan organisasi atau Perusahaan. Tetapi, dalam praktiknya, masih terdapat beberapa permasalahan terkait disiplin kerja pegawai yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi pelayanan.

Berikut adalah hasil dari pra-kuesioner Disiplin Kerja yang dilakukan pada Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.

Tabel 1.1 Pra-kuesioner Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban		Hasil
		Ya	Tidak	
1.	Apakah Anda selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja Anda?	8	2	Dari 10 orang yang menjawab “Y” sebanyak 7 orang dan “Tidak” sebanyak 3 orang.
2.	Apakah anda selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu atau deadline yang telah ditetapkan?	7	3	Dari 10 orang yang menjawab “Ya” sebanyak 7 orang dan “Tidak” sebanyak 3 orang.
3.	Apakah anda akan bertanggung jawab atas kesalahan yang anda lakukan dalam pekerjaan?	9	1	Dari 10 orang yang menjawab “Ya” sebanyak 9 orang dan “Tidak” Sebanyak 1 orang.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2025

Dari hasil pra-kuisisioner, terlihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti keterlambatan hadir ke kantor sebanyak 2 orang dari 10 pegawai serta tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu sebanyak 3 orang dari 10 pegawai, dan kurangnya tanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaannya sebanyak 1 orang dari 10 pegawai. disiplin kerja adalah faktor kunci dalam menciptakan keteraturan dan produktivitas organisasi, sehingga apabila pengelolaannya tidak baik, dapat

memberikan dampak buruk terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Selain itu beberapa pegawai menunjukkan kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan atau tidak mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Fenomena ini mungkin terjadi karena beberapa alasan, termasuk kurangnya pengawasan yang konsisten dari pimpinan, lemahnya penerapan sanksi bagi pelanggaran aturan, serta minimnya apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2005), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan pengawasan, pemberian sanksi, dan penghargaan. Menurut Sutrisno (2017), besar kecilnya manfaat yang diberikan bagi organisasi atau individu itu sendiri dapat menjadi bukti dari disiplin kerja. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan setiap individu untuk bekerja secara terstruktur, selalu dengan sungguh-sungguh, dan sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan tanpa melakukan tindakan di luar batasan yang dapat menyebabkan pelanggaran aturan.

Disiplin kerja ialah sebuah konsep dalam lingkungan kerja atau manajemen yang bertujuan untuk mendorong pegawai agar bertindak secara teratur dan benar. Disiplin mengacu pada seberapa baik pegawai mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur operasional yang ditetapkan organisasi. pegawai yang mempunyai tingkat disiplin tinggi biasanya lebih produktif, terstruktur, serta dapat dipercaya ketika menjalankan tanggung jawab mereka. Tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya mencerminkan kedisiplinanya

Menurut Sinambela (2019), peraturan memegang peranan penting dalam menciptakan ketertiban di lingkungan kantor atau tempat kerja. Kedisiplinan di kantor atau tempat kerja dapat dipandang positif apabila mayoritas pegawai mematuhi peraturan yang ditetapkan. Ketiadaan keterlibatan pegawai dapat berdampak buruk pada beberapa aspek kinerja lembaga, termasuk tingkat produktivitas, hasil kerja, dan kapasitas inovasi. Perilaku pegawai yang kurang disiplin dapat sangat merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketidaksiplinan, seperti sering terlambat, mengabaikan tanggung jawab, atau tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, dapat menyebabkan terganggunya alur kerja, menurunkan efisiensi, dan menciptakan ketidakharmonisan di antara anggota. Selain itu, perilaku semacam ini juga dapat memengaruhi moral pegawai lain, menurunkan semangat kerja, dan menciptakan lingkungan yang kurang produktif. Jika tidak segera ditangani, kurangnya disiplin pegawai dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan merusak reputasi Lembaga. Selain disiplin kerja, motivasi kerja merupakan faktor penting lain yang harus diperhatikan ketika mencoba meningkatkan kinerja.

Sangat penting bagi organisasi untuk memprioritaskan pengelolaan dan pemeliharaan motivasi pegawai dalam pekerjaan mereka, memastikan bahwa pegawai tetap selaras dengan tujuan organisasi. Karena motivasi adalah hal yang menjadi dasar setiap orang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Mengelola motivasi pegawai bukanlah tugas yang mudah, karena setiap pegawai memiliki

keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, jika manajemen mampu memahami persoalan motivasi ini dan menemukan solusinya, organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. dan menjaga motivasi pegawai juga sangat penting, ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam memenuhi tanggung jawab mereka, karena pegawai lebih termotivasi jika mereka diberikan tugas yang menantang dan tujuan yang jelas. Pekerjaan yang penuh dengan tantangan akan merangsang kreativitas pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik maka dari itu menjaga motivasi pegawai sangat penting. Pegawai dengan tingkat motivasi yang rendah dapat menunjukkan perilaku yang berdampak buruk pada kinerja organisasi, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. memotivasi pegawai merupakan tantangan karena setiap orang memiliki serangkaian keinginan, kebutuhan, dan harapan yang unik.

Di Balai Diklat Keagamaan (BDK) Kota Bandung, motivasi kerja pegawai memainkan peran penting dalam mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang administrasi, pendidikan, dan keagamaan. Sebagai lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis, Balai Dilat Keagamaan Kota Bandung (BDK) kota Bandung perlu memastikan bahwa motivasi kerja pegawai terjaga untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Jika motivasi kerja tidak dikelola dengan baik, dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kualitas

pelayanan pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Berikut adalah hasil dari pra-kuisisioner Motivasi Kerja Pada Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.

Tabel 1.2 Pra-Kuisisioner Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		Hasil
		Ya	Tidak	
1.	Apakah anda merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setiap harinya?	8	2	Dari 10 orang yang menjawab “Y” sebanyak 8 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang.
2.	Apakah anda merasa pekerjaan yang anda kerjakan bisa memberikan kontribusi penting bagi lembaga?	10	-	Untuk pertanyaan ke 2 dari 10 orang semua menjawab “Ya”.
3.	Apakah anda merasa dorongan yang diberikan pimpinan bisa mendorong anda untuk bisa bekerja lebih baik?	8	2	Dari 10 orang yang menjawab “Y” sebanyak 8 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2025

Berdasarkan hasil survey pra-kuisisioner dapat disimpulkan Dari 10 responden, sebanyak 8 orang merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setiap harinya, sementara 2 orang tidak merasakan hal tersebut. Sementara Semua responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan kontribusi penting bagi lembaga. Dan Sebanyak 8 orang merasa dorongan yang diberikan oleh pimpinan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, sedangkan 2 orang tidak merasakan

hal yang sama. Artinya Secara umum, mayoritas pegawai merasa termotivasi dan didukung oleh pimpinan, serta menyadari pentingnya kontribusi mereka bagi lembaga.

Motivasi adalah suatu proses yang mengarahkan intensitas, arah, dan usaha yang berkesinambungan dari seseorang untuk mencapai puncak. Dengan demikian, pada hakikatnya agar organisasi/perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditetapkan, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar mau dan bersemangat dalam mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk bekerja (Wibowo, 2014). Selain faktor motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan kerja pegawai juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memperlancar pelaksanaan tugas, menumbuhkan semangat kerja karyawan, dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai ketika melaksanakan tugasnya.

Faktor lingkungan kerja mencakup aspek fisik di lokasi kerja, seperti pencahayaan, suhu udara, dan elemen-elemen lain yang berkontribusi untuk membentuk suasana yang mendukung. Aspek-aspek tersebut berkontribusi terhadap peningkatan moral pegawai dan berdampak pada performanya (Sedarmayanti, 2001:122). Aspek-aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja, Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:233), unsur-unsur tersebut meliputi uraian tugas yang jelas, kewenangan yang cukup, target kerja yang

menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan yang harmonis, iklim yang dinamis, kesempatan untuk mengembangkan karier, dan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dan mendukung sangat diperlukan. Lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan rasa nyaman, gembira, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, pegawai akan merasa puas dalam bekerja dan kinerjanya pun akan meningkat. Lingkungan kerja di Balai Diklat Keagamaan (BDK) Kota Bandung sangat strategis dalam mendukung tugas pokok lembaga, yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang administrasi, pendidikan, dan keagamaan.

Namun, terdapat beberapa tantangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja di BDK Bandung. Salah satu isu yang sering dihadapi adalah keterbatasan fasilitas kerja, seperti kurang memadainya ruang kerja, peralatan kantor, dan akses teknologi yang dapat menghambat efisiensi pelaksanaan tugas. BDK Bandung sebagai lembaga strategis harus memastikan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial mendukung pegawai untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berisiko menurunkan semangat kerja, kualitas hasil kerja, serta pelayanan yang diberikan kepada peserta diklat. Kondisi seperti ini tidak hanya memengaruhi

produktivitas individu, tetapi juga berdampak negatif pada efisiensi dan reputasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, membangun suasana tempat kerja yang mendukung sangat krusial untuk mempertahankan kinerja dan layanan puncak. Berikut adalah hasil dari pra- kuesioner Motivasi Kerja Pada Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.

Tabel 1.3 Pra-Kuisisioner Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban		Hasil
		Ya	Tidak	
1.	Apakah suasana kerja di kantor membuat anda merasa nyaman?	10	-	Untuk pertanyaan pertama 10 responden menjawab “Ya”.
2.	Apakah fasilitas kerja yang tersedia di balai diklat keagamaan kota bandung mendukung anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	8	2	Dari 10 orang yang menjawab “Ya” sebanyak 8 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang.
3.	Apakah kebersihan dan kerapian tempat kerja anda selalu terjaga dengan baik?	9	1	Dari 10 orang yang menjawab “Ya” sebanyak 9 orang dan “Tidak” sebanyak 1 orang.
4.	Apakah anda merasa lingkungan kerja anda aman dari tekanan dan konflik?	10	-	Untuk pertanyaan terakhir 10 responden menjawab “Ya”

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-kuisisioner dapat disimpulkan bahwa Seluruh responden (10) menjawab "Ya," yang menunjukkan bahwa suasana kerja di kantor telah berhasil menciptakan kenyamanan bagi semua pegawai. Hal ini mencerminkan keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lalu Sebanyak 8 responden menjawab "Ya," menunjukkan bahwa sebagian besar merasa fasilitas kerja yang tersedia mendukung mereka. Namun, ada 2 responden yang menjawab "Tidak," menunjukkan bahwa masih ada kebutuhan untuk memperbaiki atau menyesuaikan fasilitas kerja agar memenuhi kebutuhan semua pegawai. Selanjutnya Sebanyak 9 responden menjawab "Ya," menunjukkan bahwa kebersihan dan kerapian tempat kerja secara umum sudah terjaga dengan baik. Namun, 1 responden menjawab "Tidak," menandakan perlunya perhatian lebih untuk memastikan konsistensi kebersihan dan kerapian di seluruh area kerja. Dan Seluruh responden (10) menjawab "Ya," menunjukkan bahwa lingkungan kerja dianggap aman, bebas dari tekanan atau konflik, dan mendukung kerja sama yang harmonis. Hasil prakuisisioner mengindikasikan bahwa suasana kerja di kantor dan lingkungan kerja secara umum telah berhasil memenuhi kebutuhan kenyamanan dan rasa aman pegawai, dengan tingkat kepuasan mencapai 100% pada dua aspek tersebut. Namun fasilitas kerja dan kebersihan serta kerapian masih belum 100% tercapai dan itu perlu diperbaiki lagi.

Penelitian dari Jhon Fernos, Aulia Fitri Tsuraya (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas

Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang, hasilnya menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Selanjutnya penelitian dari Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, (2021) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil (pns) generasi “y” (kasus pada kementerian perdagangan, Jakarta) hasilnya menunjukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian dari Samalua Waona, Ferdinan, (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, hasilnya menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian dari I Gede Aryana Mahayasa, I Made Sandi Rastana, Ni Wasan Wina Premayani (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan, hasilnya menunjukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Serta penelitian dari Sri Wahyuni, Kiki Joesyana, (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, hasilnya menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai pentingnya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai komponen untuk meningkatkan kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.**

B. Rumusan Masalah

Peneliti menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut, berdasarkan penjelasan yang telah diberikan sebelumnya:

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk Mengetahui adanya pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.
2. Untuk Mengetahui adanya pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.
3. Untuk Mengetahui adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.
4. Untuk Mengetahui adanya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Keagamaan Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi yang dilakukan pada topik ini akan menawarkan perspektif ilmiah mengenai pengembangan wawasan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya teori Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Bagi Lembaga

Berhubungan dengan temuan penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi, evaluasi dan perencanaan masa depan bagi Lembaga.

Terutama dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga memiliki kesempatan untuk memanfaatkan temuan penelitian ini guna memahami dampak Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.

3. Manfaat Bagi Pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti di masa mendatang yang meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

