

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Intan Permata Indah

NIM : 212019282

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Intan Permata Indah

NIM : 212019282

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Permata Indah

NIM : 212019282

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2023



Intan Permata Indah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang

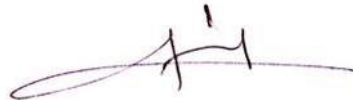
Nama : Intan Permata Indah
NIM : 212019282
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Diterima dan Diberikan
Pada Tanggal,
Pembimbing II,



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203



Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 0229056502/782113

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan biarkan kesulitan menguasaimu, percayalah bahwa ini malam yang gelap dan hari yang cerah akan datang. Karena sesungguhnya dengan kesulitan akan ada kemudahan”. (QS. Al-Insyirah:5)

“Innallaha ma’asshobirin, Sesungguhnya Allah bersama dengan orang-orang yang sabar”. (QS. Al-Anfal:46)

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Herwan dan Ibunda Nur Anisa Lia yang selalu mendoakan dan membesarkanku sampai kini.
- ❖ Untuk saudaraku Dody Edwar, Doris Aprilia, Muhammad Yunus, Rico Aprido, Elvina Triani.
- ❖ Bapak / Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si dan Bapak Amidi S.E., M.Si.
- ❖ Almamater kebangganku.

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji bagi Allah SWT berkat segala nikmat, rahmat serta hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang** ini dapat penulis selesaikan dengan baik sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulis mohon maaf apabila dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan untuk menyelesaikannya. Serta penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Herwan dan Ibunda Nur Anisa Lia yang telah mendidik, memberikan semangat dengan penuh kasih sayang, mendoakan agar diberikan kelancaran urusan dan memberikan motivasi untuk penulis serta banyak hal yang mereka perjuangkan untuk penulis. Penulis juga menghaturkan banyak terima kasih kepada Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh

karena itu dengan segala kerendahan hati, maka penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Keluarga tercinta terutama Kedua Orang tua ku tersayang Ayahanda Herwan dan Ibunda Nur Anisa Lia yang tak ada hentinya mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada saudaraku Dody Edwar, Doris Aprilia, Muhammad Yunus, Rico Aprido, Ervina Triani yang tak ada hentinya mendoakan saya.

9. Terimakasih kepada sahabatku, Syafa Salsa Bila, Marlisa Juniarsi, Ajeng Putri Pratiwi Azis, Dhelvia Julianty, yang selalu membantu serta memberikan sumbangsi baik pemikiran dan semangat dalam penulisan skripsi ini dan sangat-sangat terimakasih selalu ada sampai akhir perkuliahan ini.
10. Terimakasih Responden yang telah membantu memberikan jawaban kuisioner untuk membuat penulisan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada semua pihak yang ikut dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Billahi fii sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamua,alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, 2023

Intan Permata Indah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan Skripsi	ii
Halaman Motto Dan Persembahan.....	iii
Halaman Prakata	iv
Halaman Daftar Isi.....	vii
Halaman Daftar Tabel	ix
Halaman Daftar Lampiran.....	x
Halaman Abstrak.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN	28

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi Dan Sampel	30
E. Data Yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	34
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan Penelitian	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Penilaian SKP.....	3
Tabel I.2 Hasil Prasurei Faktor Kinerja	5
Tabel I.3 Data Keterlambatan Pegawai.....	6
Tabel III.1 Overasionalisasi Variabel	29
Tabel III.2 Jumlah Sampel Pegawai.....	31
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	42
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	43
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	44
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel IV.7 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1).....	51
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	53
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.12 Hasil Uji F.....	57
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	58
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Lampiran 5 Tabel Distribusi r

Lampiran 6 Tabel Distribusi F

Lampiran 7 Tabel Distribusi t

Lampiran 8 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 9 Plagiarisme

Lampiran 10 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 11 Surat Izin Riset

Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran 13 Sertifikat

Lampiran 14 Biodata Penulis

Lampiran 15 Jurnal

ABSTRAK

Intan Permata Indah/ 212019282 / 2023 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan adalah 55 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui penyebaran kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan dikuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Hasil uji hipotesis uji f secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis uji t secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil koefisien determinasi memperlihatkan bahwa besarnya kontribusi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dengan sebesar 90,2%. Sedangkan sisanya 9,8% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Intan Permata Indah/ 212019282 / 2023 / The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Public Works and Spatial Planning Office Employees in Palembang City.

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on the performance of public works and spatial planning employees in Palembang City. This type of research is associative. The sample used was 55 respondents, with the sampling technique using the slovin formula. The data used are primary and secondary data. Data collection methods used through the distribution of questionnaires and documentation. Data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, F Test, t Test and the Coefficient of Determination. The results of multiple linear regression analysis show that there is a significant effect of work discipline and work environment on performance. The results of simultaneous testing of the f test hypothesis with a confidence level of 90% prove that there is a significant effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. The results of the partial t-test hypothesis test with a confidence level of 90% prove that there is a significant effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. The results of the coefficient of determination show that the contribution of Work Discipline and Work Environment to Employee Performance is 90.2%. While the remaining 9.8% was contributed by other variables not included in this study, including work motivation, job satisfaction and others.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seseorang yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai suatu keberhasilan pada organisasi atau instansi. Keberhasilan suatu instansi tidak selalu diukur oleh seberapa besar pendapatan yang diperoleh melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu SDM yang berada di instansi.

Sumber daya manusia merupakan aspek utama pada instansi, yang berperan sebagai pelaksana kegiatan oprasional mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Meskipun berbeda level, seluruh elemen SDM memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan instansi. Kualitas SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan instansi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja SDM suatu instansi tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Menurut Hamali (2018:2) sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi meliputi semua orang melakukan aktivitas terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif dalam memberikan pelayanan publik tentunya hal ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada

aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu. karena ditangan manusia lah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Masalah yang sering dihadapi instansi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari pegawai. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Pegawai menjadi aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang berkompeten dan berdaya saing tinggi.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Busro (2018:89) kinerja adalah hasil kerja dan pekerjaan dapat dilakukan oleh individu pegawai atau tim dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi misi dan sasaran organisasi yaitu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Salah satu dinas yang memperhatikan pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kota Palembang merupakan instansi pemerintah yang memiliki 6 (enam) bidang kerja yaitu Bidang Bina Marga, Bidang Sumber Daya Air, Irigasi dan Limbah, Bidang Pembinaan Teknis dan Jasa Konstruksi, Bidang Penataan Ruang, Bidang Tata Bangunan dan Bidang Sarana dan Prasarana. Setiap bidang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yang telah diatur sesuai dengan bagiannya masing-masing.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang memiliki permasalahan terkait dengan rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan ini dapat ditinjau dari indikator kuantitas kerjanya, yang dapat dilihat dari sasaran kerja pegawai (SKP). SKP yaitu rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam waktu penilaian yang bersifat nyata yang dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya, yang memiliki skala sangat baik 86-100, baik 81-85, dan cukup 75-80. Berikut adalah data penilaian SKP tahun 2022 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Tabel I.1
Data penilaian SKP
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang tahun 2022.

NO	BULAN	TARGET NILAI	RASIO PENCAPAIAN	KETERANGAN
1	Januari	100	87	Sangat Baik
2	Februari	100	85	Sangat Baik
3	Maret	100	78	Cukup
4	April	100	75	Cukup
5	Mei	100	77	Cukup
6	Juni	100	85	Baik
7	Juli	100	82	Baik
8	Agustus	100	77	Cukup
9	September	100	80	Cukup
10	Oktober	100	76	Cukup
11	November	100	83	Baik
12	Desember	100	77	Cukup

Sumber: Data Sekunder dari Sub Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang Tahun 2022.

Dari tabel I.1 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat diketahui bahwa capaian SKP tahun 2022 mengalami situasi rasio capaian. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai yang belum optimal.

Selain itu permasalahan pada indikator kualitas kerja ditunjukkan dengan hasil kerja yang belum memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Berdasarkan wawancara dari Bapak Faisal Riza, ST., MT selaku Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, mutu pada penambalan aspal jalan yang kurang baik dari pada aspal jalan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari penambalan aspal jalan masih tampak bergelombang dan tidak rapi dari pada aspal jalan sebelumnya yang rapi dan rata.

Dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan masih terlihat beberapa devisi masih terlambat dalam mengumpulkan laporan, sehingga mengganggu dan menghambat proses kerja pada kantor pusat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Capaian SKP dapat dipengaruhi oleh faktor individu, yang mencakup keterampilan, motivasi, disiplin kerja dan etos kerja, faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dorongan, semangat, dan arahan, faktor tim meliputi kepercayaan dengan rekan satu tim, faktor sistem meliputi infrastruktur, dan kontekstual meliputi perubahan lingkungan.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, dilakukan prasarvei terhadap 30 orang pegawai instansi. Pegawai diperkenankan untuk

memilih dua (2) faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari prasurvei tersebut dapat dilihat pada Tabel I.2.

Tabel I.2
Hasil pra survei faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

No	Faktor-Faktor Kinerja	Jawaban	Persentase
1	Gaya Kepemimpinan	6	20 %
2	Lingkungan Kerja	7	23 %
3	Disiplin Kerja	8	26 %
4	Motivasi	3	10 %
5	Beban Kerja	2	6 %
6	Kepuasan Kerja	3	30 %
7	Komitmen	1	3 %
Rata-Rata		30	100 %

Sumber: Data Primer dari Hasil Prasurvei dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang Tahun 2023.

Dari tabel I.2 hasil pra survei tersebut dapat dilihat bahwa faktor tertinggi yang diindikasikan memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dengan persentase 20%. Faktor kedua tertinggi adalah lingkungan kerja dengan persentase 17,5%. Kedua faktor inilah yang menjadi fokus utama yang diindikasikan memengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempat bekerjanya, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja anggota menjadi meningkat. Menurut Kasmir (2019:193) Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus di kerjakan. pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan terlihat pada hasil pengamatan. Pertama, dari sisi kehadiran karyawan, dimana ditemukan adanya beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kantor. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua karyawan setiap hari yaitu pada jam 07.30 WIB. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan lebih dari satu jam. Berikut data keterlambatan masuk kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang :

Tabel I.3
Data Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang yang datang terlambat tahun 2021 & 2022.

Tahun 2021	Tahun 2022	Jumlah Hari Kerja 2021	Jumlah Hari Kerja 2022	Jumlah Hadir 2021	Jumlah Hadir 2022	Ter-lambat 2021	Ter-lambat 2022
Januari	Januari	20	22	140	150	8	4
Februari	Februari	19	20	142	143	7	3
Maret	Maret	21	21	142	150	9	5
April	April	15	22	142	144	9	7
Mei	Mei	23	19	145	152	8	9
Juni	Juni	22	21	141	142	10	11
Juli	Juli	21	22	145	148	11	16
Agustus	Agustus	23	18	145	150	10	19
September	September	21	22	146	145	11	20
Oktober	Oktober	21	19	147	140	12	22
November	November	22	21	147	148	16	26
Desember	Desember	22	17	130	140	23	29

Sumber: Data Sekunder dari Sub Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Dari Tabel I.3 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai datang ke kantor setiap bulan semakin meningkat. Artinya pegawai masih tidak mematuhi peraturan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Kedua, berdasarkan peraturan yang telah ditentukan oleh instansi karyawan

menggunakan seragam resmi pada hari Senin, Selasa, dan Rabu. Tetapi masih terlihat beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan yang berlaku. Salah satu bentuk pelanggaran yang terbukti ketika pengamatan yaitu terdapat beberapa karyawan tidak memakai pakaian sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Ketiga, masih terlihat beberapa karyawan yang tidak taat pada standar kerja yang berlaku. Hal ini terbukti dari beberapa karyawan masih menunda pekerjaan. Seperti penanda tangan pada sebuah berkas yang seharusnya bisa terselesaikan hari itu juga, sehingga mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi tertunda.

Karyawan sebagai seorang manusia tentunya sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan pada lingkungan kerjanya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadikan fasilitas karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mempermudah dan membantu kerjanya lebih optimal. Menurut Kasmir (2019:485) lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Jika ruang kerja kotor, bising, udara terasa panas dan kurangnya pencahayaan akan membuat pegawai tidak tahan lama berada dalam ruang kerja, mereka lebih memilih keluar kantor disaat jam kerja sehingga pekerjaan tidak bisa diselesaikan tepat waktu.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang beberapa hal pada lingkungan kerja yang masih perlu diperhatikan seperti terbatasnya ruangan kerja. Ruangan yang terbatas hanya bisa diisi kurang lebih 30 karyawan yang dirasa kurang memadai dan tidak adanya sekat pembatas antara karyawan satu dengan yang lainnya. Hal ini akan berdampak pada kinerja yang disebabkan hilangnya konsentrasi ketika bekerja dan rasa yang kurang nyaman ketika berada

diruang kerja yang cukup ramai.

Peralatan pada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang masih terlihat bahwa terdapat beberapa peralatan yang belum diremajakan atau diganti dengan peralatan yang baru. Seperti beberapa komputer yang sudah waktunya diganti tetapi belum diganti dengan yang baru, hal ini menjadikan kinerja karyawan kurang optimal dalam bekerja, karena barang yang dapat dipakai cukup terbatas.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, dan Penataan Ruang Kota Palembang.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Keith Davis. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agung Prihantoro. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*.
- Albertho. M.F., Ibrahim., Idrus. A., Sonjaya.Y. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua*. Papua : Universitas Yapis Papua.
- Asmalah. L. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pan Brothers Tbk Di Tangerang*. Tangerang : Jurnal Pinisi Discretion Review.
- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya : Jakad Publishing
- Budirianti. B.L.R., Agusdin., Surati. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Mataram*. Mataram : Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multireligius
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.
- Choiriyah., Djazuli. A., Indah. S., Anggeraini. D.U., Ulfa. F.A. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Sumatera Selatan*. Palembang : Jurnal Internasional Bisnis, Manajemen dan Ekonomi.
- Choiriyah., Idris. M., Hamzah. S.H., Ulfa. F.A., Anggeraini. D.U. 2022. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unit Pelayanan PLTU Jawa Pembangkitan Bali Kabupaten Lahat*. Palembang : JURNAL INTERNASIONAL PENELITIAN DAN ANALISIS MULTIDISIPLIN.
- Darmadi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma).

- Darmawan. K., Prastiwi., N.L.P.E.Y. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma : Jurnal KONTAN
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- H.J. Runtuuwu., J. Lapien., L. Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado* . Manado : jurnal EMBA
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hideyo, A. R. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- I. Tolo., J.L. Sepang., L.O.H. Dotulong. 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado* . Manado : Jurnal EMBA
- Idris. M., Sanjaya.W. 2022. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Ekonomi Sekretariat Jenderal DPR-RI*. Palembang : Jurnal Internasional Layanan & Keterlibatan Masyarakat.
- Kasmir. (2019). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Prasasti. E., Paleni. H., Samosir. A. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas*. Lubuk Linggau : Universitas Bina Insan.

- Pratwi. M.O., Siddik. S., Choiriyah. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Di Provinsi Sumatera Selatan Kabupaten Banyuasin* . Palembang : Jurnal KOLEGAL.
- Rahman. A. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas*. Banten : Jurnal ATRABIS
- Revita. M. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. Tadulako : Jurnal Katalogis.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar : Celebes Media Perkasa.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Singodimejo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto. 2018. *Metode Penelitian*. Klaten Selatan : Bosscript.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukanto dan Indriyo. 2018. *Manajemen Produksi. Edisi Pertama*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Suwanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA,CV.
- Zebua. P.Z. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias*. Nias : Jurnal Prointegrita.