PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PUPR KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Muhammad Reza Arliansyah

Nim : 212019173

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2023

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PUPR KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Muhammad Reza Arliansyah

Nim : 212019173

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Muhammad Reza Arliansyah
NIM	:	212019173
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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, Februari 2023

METERAI TEMPEL

Muhammad Reza Arliansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang
Nama	:	Muhammad Reza Arliansyah
Nim	:	212019173
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN: 0213106001

Pembimbing II

Fitantina, S.E., M.Si
NIDN : 0028026301

Mengetahui
Dekan
U.b Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lainnya" (QS. Al-insyirah 5-6)

" Jangan katakana kepada Allah,aku punya masalah besar ,tetapi katakana pada masalah aku punya Allah yang maha besar"

(Ali Bin Abi Thalib)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

- **Kedua Orang Tuaku , Ayahanda Jon Kenedy, S.E. dan Ibunda Siti Khodijah**
- **Kedua Kakak Perempuan ku yang saya sayangi, Meriza Afriani, S.E., M.M. dan Fitri Febriyenti, S.E.**
- **Keluarga Besarku yang telah banyak mensupport dan membantu selama ini**
- **Pembimbing Skripsi Bapak Dr. H. Idris, S.E., M.Si dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si**
- **Dan untuk sesorang yang terkasih yang sudah selalu menemani dan membantu selama ini**
- **Sahabat dan teman teman seperjuanganku**
- **Untuk Almamater Kebangganku**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Baroktuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang PUPR Kota Palembang**"dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda Jon Kenedy, S.E. dan Ibunda Siti Khodijah dan kedua kakak perempuan ku yang saya cintai Meriza Afriani, S.E., M.M. dan Fitri Febriyenti, S.E. yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berada dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluar besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak,

maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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 Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd,.M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. Idris, S.E., M.Si dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing I dan dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membimbing dan memberikan arahan dan masukkan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ayahku Jon Kenedy, S.E. dan Ibunda Siti Khodijah serta kedua kakak perempuan ku yang saya cintai Meriza Afriani, S.E., M.M. dan Fitri Febriyenti, S.E. yang tak henti-hentinya mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Terima kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas

segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Billahi Fii Sabbil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2023

Muhammad Reza Arliansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**

HALAMAN PRKATA ..... **vi**

HALAMAN DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xiv**

ABSTRACT ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka 9

1. Landasan Teori 11
2. Penelitian Sebelumnya 26

B. Penelitian Sebelumnya 27

C. Kerangka Pemikiran 33

D. Hipotesis 36

BAB III METODEOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 37

B. Lokasi Penelitian 38

C. Operasionalisasi Variabel 38

D. Populasi dan Sampel 39

E. Data yang Diperlukan 40

F. Metode Pengumpulan Data 41

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 49

B. Pembahasan Hasil Penelitian 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 82

B. Saran 83

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel II.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dan 2021 6

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya 32

Tabel III.1 Operasional Variabel di Dinas PUPR Kota Palembang 38

Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel 40

Tabel IV.1 Uji Validitas 51

Tabel IV.2 Uji Reliabilitas 52

Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai 53

Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja 59

Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja 63

Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi 67

Tabel IV.7 Regresi Linier Berganda 71

Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis Simultan F 72

Tabel 1V.9 Koefisien Determinasi 74

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 35

Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53

Gambar IV.2 Karekteristik Responden Berdasarkan Bidang 54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioener

Lampiran 3 : Tabulasi

Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi

Lampiran 7 : Tabel R

Lampiran 8 : Tabel F

Lampiran 9 : Tabel t

Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset

Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP

Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13 : Sertifikat Komputer

Lampiran 14 : Plagiat Cheker

Lampiran 15 : Sertifikat SPSS

Lampiran 16 : Sertifikat AIK

Lampiran 17 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhammad Reza Arliansyah, Muhammad Idris, Fitantina/Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden dari 161 karyawan yang diambil menggunakan metode *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. Hasil uji hipotesis 1). Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja,Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang, 2).Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang, 3). Ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang, 4). Secara parsial ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kompetensi berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang sebesar 95,6%, sedangkan sisanya 4,4% dipengaruhi variabel lainnya tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi danKinerja Pegawai.

ABSTRACT

Muhammad Reza Arliansyah, Muhammad Idris, Fitantina /The Influence of Work Discipline, Work Environment and Competence on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office of Palembang City.

This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and competence on the performance of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Employees of Palembang City simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the variables used are employee performance, work discipline, work environment and competence. The sample used was 62 respondents from 161 employees who were taken using purposive sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression, test the F and t hypotheses and the coefficient of determination. The results of the research from multiple linear regression that work discipline, work environment and competence have a positive effect on the performance of Public Works and Spatial Planning PUPR) Employees of Palembang City. Hypothesis test results 1). There is a significant effect of Work Discipline, Work Environment and Competence on the performance of the Palembang PUPR Office employees, 2). There is a significant influence of Work Discipline on the performance of the Palembang City PUPR Office employees, 3). There is a significant effect of the work environment on the performance of the Palembang PUPR City employees, 4). Partially, there is a significant influence of competence on the performance of the Palembang PUPR Office employees. The results of the coefficient of determination show that work discipline, work environment and competence contribute to changes in the performance of employees of the Palembang City Public Works and Spatial Planning Office by 95.6%, while the remaining 4.4% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Competency and Performance

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggota di dalamnya, untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik ada banyak hal yang mempengaruhinya seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja (Romadhon,2022). Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telahdilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, oleh sebab itu seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya (Yadmoko, 2022).

Menurut Hasibuan (2019:192) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Sumber Daya Manusia adalahkemampuan yang dimiliki individu seperti keahlian, pengalaman kerja maupun prestasi kerja. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah hasil pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, karenanya

Seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya. Manajemen kinerja sangat penting bagi sebuah intansi agar dapat melakukan strategi manajemen bakatnya, yaitu untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para pegawainya, menghubungkan para pegawai dengan pelatihan yang sesuai dan aktivitas pengembangan, serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya. Sistem manajemen kinerja dirancang agar dapat memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan sejalan dengan strategi bisnis, memicu hasil-hasil bisnis, dan para karyawan memiliki berbagai kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan-pekerjaan saat ini dan masa mendatang (Noe et al, 2014: 456).

Setiap instansi pemerintah termasuk Dinas PUPR Pemerintah kota Palembang memiliki laporan kinerja pegawai yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Dalam menghadapi era otonomi daerah DinasPekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang telah berupaya mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan tetap memperhatikan prinsip efisiendan efektif dalam pengelolaan dana pembangunan, guna mewujudkannya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang yang berdaya guna dan berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab menyusun LKjIP berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Didalam LKjIP itu memiliki indikator sasaran yang menjadi tolak ukur

menilai kinerja instansi pemerintah. Dimana disetiap awal tahun akan dibuat rencana kinerja yang dilaksanakan selama 1 tahun kedepan, kemudiandiakhir tahun target indikator sasaran yang termuat di dalam rencana kinerja di ukur melalui realisasi pencapaian indikator sasaran kinerja yang dilaporkan dalam LKjIPdi akhir tahun berjalan. LKjIP Dinas PUPR Pemkot Palembang Tahun anggaran 2021 diketahui terdapat sasaran kinerja yang tidak tercapai salah satunya sasaran yang berkaitan dengan SDM. Sasaran kinerja tersebut yang tidak tercapai telah sesuai dengan arah kebijakan walikota terpilih yaitu melaksanakan kualitas kedisplinan aparatur dan meningkatkan kualitas sumber daya aparatur. Laporan yang terdapat dalam LkjIP ini merupakan fenomena dari Kinerja Pegawai Dinas PUPR.

Pernyataan ini didukung oleh Panuluh, (2019: 93) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yangseharusnya dapat dilakukan hari ini bisa tertunda karna kelalaian karyawan tersebutdan akan mengurangi jumlah produksi yang seharusnya didapat pada hari itu. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki aturan disiplin yang baik untuk kelancaran kerja agar mencapai hasil yang optimal dan memuaskan sehingga hasil kinerja yangtinggi mengasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Dinas PUPR Kota Palembang merupakan organisasi yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dinas PUPR Kota palembang adalah

perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum serta mempunyai peran sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur di Kota Palembang.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Dinas PUPR Kota Palembang Tahun 2021 menyebutkan bahwa untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh walikota terpilih maka Dinas PUPR Kota Palembang menetapkan kebijakan sebagai arah dan pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang menunjangnya. Kebijakan yang ditetapkan yang terkait dengan sumber daya manusia yaitu "melaksanakan kualitas kedisplinan aparatur dan meningkatkan kualitas sumber daya aparatur". Kenyataan di lapangan, harapan dari kebijakan ini belum maksimal atau tidak terpenuhi dalam menyelesaikan tugas ataupun tanggungjawab pekerjaan dan untuk berdisiplin bekerja juga belum tercapai sehingga dalam bekerja tidak ada semangat dan kurangnya inisiatif. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai juga terlihat dari sebagian pegawai terlambat hadir di tempat kerja, sehingga memberi kesan rendahnya loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, menyalahgunakan tugas dan kewenangannya, suka menunda dan menumpuk pekerjaan, meninggalkan tugas sebelum waktunya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu sebab tidak efektif dan efisiennya kinerja pegawai adalah ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapatmemberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Feel et al., (2018: 178) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhikinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan survei awal tentang lingkungan kerja pada Dinas PUPR Kota Palembang diantaranya penerangan pada ruang kerja masih kurang terang dan kondisi ruang kerja tertata kurang rapi, yang mana hal ini disebabkan oleh kondisi ruang kerja yang kurang luas dan bentuk bangunan yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, kompetensi menjadi hal yang harus dimiliki pegawai agar memenuhi standar kerja yang di butuhkan instansi. Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja pegawai. Pegawai yang tidak berkompetensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. Wibowo (2017:86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa pada dinas PUPR Kota Palembang masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman yang masih belum memadai sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan

dalam memenuhi kriteria kerja. Hal ini sangat penting karena kompetensi merupakan faktor penting dalam membentuk pegawai yang berada di Dinas PUPR Kota Palembang. Adanya pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dari pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya, membuat pegawai menjadi jauh lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dan memberikan hasil yang baik. Ditambah dengan pengalaman dan sikap pegawai saat bekerja akan mendukung tercapainya kinerja yang baik dari pegawai dalam segi kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Tabel I.1
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Sasaran	2020	2021
1	Meningkatnya kualitas jalanan kota	79,80%	83,18%
2	Tersedianya konektivitas wilayah kota	97,13%	0%
3	Meningkatnya kualitas layanan air minum permukiman perkotaan	81,45%	83%
4	Meningkatnya kualitas sanitasi (air limbah) dan drainase permukiman perkotaan	88,29%	82%
5	Meningkatnya kualitas layanan perizinan usaha jasa konstruksi	90,72%	0%
6	Meningkatnya tertib pembangunan bangunan gedung	29,18%	29,18%
7	Meningkatnya ketersediaan informasi penataan ruang	95,08%	80,55%

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)Tahun, 2022.

Berdasarkan data LKIP Dinas PUPR Kota Palembang diketahui terdapat beberapa sasaran kinerja yang tidak tercapai bahkan tidak terealisasi tersedianya konektivitas wilayah kota yang tidak terlaksana, meningkatnya kualitas sanitasi (air limbah) dan drainase permukiman perkotaan yang terjadi penurunan dari tahun sebelumnya, meningkatnya kualitas layanan perizinan usaha jasa konstruksi yang tidak terealisasi dan Meningkatnya tertib pembangunan bangunan Gedung yang tidak ada perubahan signifikan. Hal ini menunjukkan

masih ada kekurang dari segi kinjer pegawai di Dinas PUPR Kota Palembang.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disipilin kerja, lingkungan kerja dan kompetesi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang ?
3. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang ?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

PUPR Kota Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

   Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia serta dapat meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian secara langsung di instansi.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan bagi Dinas PUPR Kota Palembang. Didalam merumuskan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi almamater

   Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Nusa Media. Yogyakarta.

Arif, Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BumiAksara.

Basori, Miftahul Ainun, dkk. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha Tjampuhan Resort dan Spa. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol.4 Singaraja*.

Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management.* United States America: Pearson Educatio

Fachrez, H. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Doctoral dissertation).*

Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *3*(2), 176-185.

Kasmir, (2019), *Analisis Laporan Keuangan.* Depok : Raja Grafindo Persada Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cet 10. Bandung: PT. Remaja Pasda Karya.

Noe, Raymond A et. Al. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing.* Jakarta: Salemba Empat.

Panuluh, T. B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayanan Bandung.* Jurnal Rekaman Vol 4 No.2.

Romadhon, A. P., & Praptiestrini, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Karanganyar. *Smooting, 20(4), 257-267.*

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta

Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *11*(1), 185-200.

Untari.D.,(2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia.*Fakultas Ekonomi Politeknik Kridatama.Bandung*.

Yadmoko, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. *(Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma)*.

Yulius, W. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. *(Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makasssar)*